

LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

DISSENY D'UN PROGRAMA
D'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES
MENTALS
PER A L'AFRONTAMENT DE LA
INSATISFACCIÓ LABORAL DELS
DOCENTS

VOLUM I

LLICÈNCIA RETRIBUÏDA PER ESTUDIS CURS
2005/06

MARIA MUSACH I ARGEMÍ

mmusach@xtec.cat

AGRAÏMENTS:

Al professor d'Universitat Dr. Joan Teixidó Saballs, per acceptar la supervisió del treball, pel valuós temps i experiència invertits, així com pel suport i ajuda rebuts en tot moment.

A l'estadista Rosa M^a Cruells Musach, per la seva inestimable col·laboració i ajuda en l'anàlisi estadístic.

A la professora d'Institut Lurdes Pujol Musach, per acceptar ser la primera en contestar i opinar sobre la funcionalitat de l'enquesta.

A l'Informàtic Joaquim Roca Tió i a l'estudiant Marc Roca Musach pel valuós suport informàtic.

Al Quim, en Marc i la Jordina, la meva família, per tot el temps que els ha pres aquest treball, pel seu suport incondicional i la seva paciència.

A tots els companys i totes les companyes de treball que he tingut al llarg de tants anys, per tot el que hem après junts.

Als meus alumnes i ex-alumnes, per tot el què m'han ensenyat dia a dia i per l'empremta i el record especial que m'ha deixat cadascun d'ells.

Al Departament d'Educació, pel temps preciós que m'ha donat al concedir-me una llicència retribuïda per estudis, per poder aprofundir en un tema tant interessant com és aquest.

A totes les persones amics, coneguts i desconeguts que d'alguna manera han col·laborat: ja sigués donant ànims, interessant-se pel treball, contestant i difonent l'enquesta, escrivint-me a la bústia personal de correu i explicant-me les seves vivències i experiències...

A TOTS, centenars de persones que heu fet possible aquest treball:

GRÀCIES!

“Eduqueu els nens i no serà necessari castigar els homes”

Pitàgores

ÍNDEX

VOLUM I

INTRODUCCIÓ	9
<u>A) PART TEÒRICA:</u>	12
1. PRIMER APARTAT: <u>MARC LEGAL I TEÒRIC SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS:</u>	13
1.1.- MARC LEGAL	14
1.2.- MARC TEÒRIC:	18
1.2.1.- ELS FACTORS PSICOSOCIALS	18
1.2.2.- EL MALESTAR DOCENT	22
1.2.3.- LES CAUSES DEL MALESTAR DOCENT	24
2. SEGON APARTAT: <u>LES REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT:</u>	30
2.1.- FATIGA MENTAL	31
2.2.- L'ESTRÈS	34
2.3.- LA DEPRESSIÓ	38
2.4.- L'ASSETJAMENT MORAL O MOBBING	40
2.5.- LA SÍNDROME DEL PROFESSOR CREMAT O BURNOUT	46

<u>B) PART PRÀCTICA:</u>	55
3. <u>TERCER APARTAT: EL MALESTAR DOCENT A CATALUNYA RECERCA-INVESTIGACIÓ</u>	58
3.1.- DISSENY DEL QÜESTIONARI	58
ANNEXOS:	
• CARTA	60
• QÜESTIONARI	61
3.2.- OBTENCIÓ DE RESULTATS:	64
3.2.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	64
3.2.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	70
3.2.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL	88
3.2.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	100
3.2.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	102
3.2.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	109
3.2.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	110
3.2.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	111
3.2.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	112
3.3.- CONCLUSIONS:	118
3.3.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	118
3.3.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	118
3.3.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL	120
3.3.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	121

3.3.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	122
3.3.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	122
3.3.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	122
3.3.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	122
3.3.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	122
3.3.7.- CONCLUSIÓ FINAL	123

VOLUM II

INDEX	126
4. QUART APARTAT:	128
<u>4.1.- LA FORMACIÓ EN EDUCACIÓ EMOCIONAL DELS DOCENTS</u>	129
<u>4.2.- DISSENY D'UN PROGRAMA PER L'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES MENTALS PER A L'AFRONTAMENT DE LA INSATISFACCIÓ LABORAL DELS DOCENTS</u>	141
0.-ACTIVITAT INTRODUCTÒRIA	152
a. L'AUTOCONEIXEMENT:	157
1.-L'AUTOESTIMA	160
2.-L'OPTIMISME	172
3.-LES PRÒPIES EMOCIONS	182
b. L'AUTOCONTROL:	192
4.-LA VEU	196
5.-LA RESPIRACIÓ	205
6.-EL CONTROL DELS PENSAMENTS NEGATIUS	213
7.-L'ORGANITZACIÓ PERSONAL	223
c. LA MOTIVACIÓ:	232
8.-LA INNOVACIÓ I MILLORA	233
d. L'EMPATIA:	241

9.-LES EXPECTATIVES – REPRESENTACIONS	244
10.-POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE	256
e. LES RELACIONS:	272
11.-LES HABILITATS COMUNICATIVES: L'ASSERTIVITAT	274
12.-LES HABILITATS SOCIALS	283
f. TREBALL GLOBAL DE TOTS ELS PILARS:	294
13.-LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ	295
14.-LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ	307
15.-EL DIARI PERSONAL	320
16.-L'ANÀLISI DE PROBLEMES	327
17.-APRENDRE A APRENDRE	337
18.-VALORACIONS	346
5. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA	353

INTRODUCCIÓ

El treball que he realitzat és sobre “LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS” perquè tenir una bona “salut laboral” i arribar cada dia a la feina amb il·lusió i optimisme són essencials per poder ser un bon professional en el camp de l’educació i saber transmetre als alumnes i als companys de treball: energia, vitalitat, entusiasme i ganes d’aprendre.

La “salut laboral” és l’element clau de la satisfacció professional, de la qualitat de la feina educativa i de la consolidació dels centres com a veritables entorns d’aprenentatge i no com a unes “caixes”/receptacles.

La qualitat personal dels docents i, per tant, la seva salut laboral, contribueix també a la qualitat educativa. En les Aportacions a la Conferència Nacional d’Educació (2002: 32) es diu:

“La qualitat educativa és una qüestió lligada estretament a la qualitat personal dels docents. Un professor o professora que tingui un missatge a oferir, que estimi la cultura, que tingui i practiqui uns valors i que vulgui transmetre’ls, que sigui una persona que té el poder de motivar i amb desig de servir la comunitat, que sigui capaç de fer que els seus alumnes entenguin millor el món que els envolta, que es plantegi la seva pròpia evolució personal, farà una educació i un ensenyament de qualitat.”

Però, la complexitat del món actual com canvis en: l’organització de la societat i els comportaments socials, l’estructura familiar, la incorporació de la dona en el mercat laboral, les tecnologies de producció, el desenvolupament de les noves tecnologies de la informació i els creixents nivells d’immigració, han donat lloc a un conjunt de manifestacions d’insatisfacció dels professionals docents.

Sovint, aquestes manifestacions d’insatisfacció van lligades a la desmotivació dels professionals de l’ensenyament que veuen com a les aules cada vegada hi ha més diversitat, augmenten els problemes conductuals dels alumnes i lluny de trobar-hi solucions augmenten les seves tasques i les seves responsabilitats. En les Aportacions a la Conferència Nacional d’Educació (2002: 41), Esteve diu:

“Hi ha un autèntic procés històric d’augment de les exigències que es fan al professor, al qual es demana que assumeixi un nombre de responsabilitats cada cop més elevat. Al moment actual, un professor no pot afirmar que la seva tasca es redueixi simplement a l’àmbit cognoscitiu. A més de saber la seva matèria, avui es demana al professor que sigui un facilitador de l’aprenentatge, pedagog eficaç, organitzador del treball del grup, i que, a més d’atendre l’ensenyament, tingui cura de l’equilibri psicològic i afectiu del seu alumnat, de la seva integració social, de la seva formació sexual, etc. A tot això, s’hi poden afegir un parell d’alumnes especials integrats a la classe i que demanen una atenció específica.”

L'indubtable interès i la rellevància social del tema han portat a centrar-hi l'atenció en els darrers anys creant en els centres educatius, la figura del mestre/a i del professor/a responsable de "La prevenció dels riscos laborals". Sovint les funcions que assoleix són més les de prevenir uns riscos laborals físics, no pas psíquics, quan és evident que les baixes de la majoria de mestres i professors dels centres són degudes a problemes psíquics.

Bach i Darder (2.002: 119) diuen:

"La malaltia dels nostres temps és la malaltia psíquica i sembla que aquesta està en relació amb com viu la persona. Però la malaltia física també ho està. No es pot considerar al marge de les qüestions emocionals."

Les possibles vies d'afrontament del problema són per una banda la prevenció personal: física i psíquica i per altra banda la prevenció institucional.

Artazcoz afirma que les intervencions centrades en l'individu, quan no van acompanyades d'actuacions sobre l'entorn, es qualifiquen de "culpabilització de la víctima", per això, el present projecte es centrarà en la dimensió psíquica donada la seva importància i la manca de programes existents per prevenir els efectes de la insatisfacció professional, però sobretot en la prevenció institucional, treball en centres.

Per la realització tant del projecte inicial com d'aquest treball s'ha comptat amb el suport, col·laboració i supervisió del Dr. Joan Teixidó Saballs, professor de la Universitat de Girona i de la Universitat Oberta de Catalunya.

El treball consta d'una part teòrica i d'una part pràctica, subdividides, en dos apartats cadascuna.

PART TEÒRICA:

- El primer apartat: la situació de la "LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS", en un marc legal i teòric.
- El segon apartat: vol donar compte de les situacions i problemes que poden viure els docents en el cas de no prevenir el malestar inicial, les repercussions que es poden produir com: fatiga mental, estrès, depressió, *mobbing* i síndrome del professor cremat o *burnout*.

PART PRÀCTICA:

- El tercer apartat, és el resultat de la recerca-investigació duta a terme a partir d'un qüestionari-enquesta passat a una mostra representativa de docents de Catalunya, amb la intenció de sospesar com és la seva salut laboral, identificar els principals indicadors de malestar, delimitar l'àmbit educatiu més afectat, així com els temes prioritaris, per tal de poder desenvolupar el disseny del programa de formació amb garanties d'èxit.

- El quart apartat, és el *Disseny d'un programa d'adquisició d'estratègies mentals per a l'afrontament de la insatisfacció laboral dels docents*, que consistirà en la programació d'un curs de formació pels docents de Primària i de Secundària, perquè puguin reduir el seu malestar, aconseguixin recursos per afrontar els riscos laborals de la feina i gaudeixin d'una bona salut laboral.

El resultat d'aquest treball permet conèixer les causes principals del malestar dels docents, les repercussions negatives que poden desencadenar, quina és la situació laboral d'una mostra representativa de docents de Catalunya i les seves opinions. Les activitats pràctiques podran ser utilitzades en cursos de formació per millorar la salut laboral psíquica dels docents dels nostres centres i contribuir en la millora de la qualitat educativa o simplement com a material de reflexió i creixement personal.

A) PART TEÒRICA

1. PRIMER APARTAT:

MARC LEGAL I TEÒRIC SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

1.1.- MARC LEGAL	14
1.2.- MARC TEÒRIC:	18
1.2.1.- ELS FACTORS PSICOSOCIALS	18
1.2.2.- EL MALESTAR DOCENT	22
1.2.3.- LES CAUSES DEL MALESTAR DOCENT	24

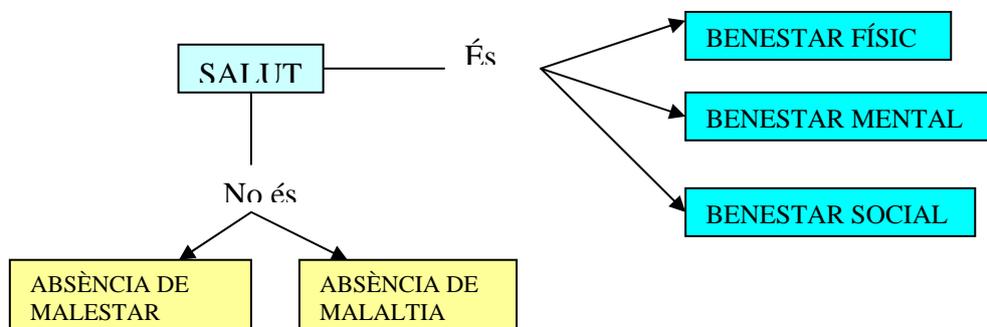
1.1.- MARC LEGAL SOBRE LA SALUT LABORAL DOCENT

De literatura que parla de “salut laboral” n’hi ha molta, centrada en els docents, no tanta i que aporti solucions, realment poca.

Comencem la nostra passejada per la definició de “salut” donada per l’OMS (Organització Mundial de la Salut) per, poc a poc, anar endinsant-nos en l’apassionant món de “la salut laboral dels docents”.

La definició de “salut” donada per l’OMS diu: *“La salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no l’absència de malestar o malaltia.”*

Com a esquema quedaria expressat de la següent manera:



Per estrany que sembli hem d’entendre que una persona pot estar malalta però tenir una bona “salut”, perquè la seva manera de viure-la no és amb angoixes i desesperacions sinó amb benestar tant físic, com psíquic, com social. Però com podem aconseguir aquest estat complet de benestar físic, mental i social? Si fós tan fàcil tothom tindria una bona “salut”...No, de fàcil no ho deu ser, però sens dubte observant el nostre entorn hi trobarem pistes...segur que pararem la nostra atenció en algunes persones que, independentment de la seva situació personal o laboral, se les veu especialment satisfetes i especialment felices...fins i tot en alguns casos poden haver-hi malalties importants...Què tenen d’especial aquestes persones? D’entrada hem de pensar que si elles tenen una bona “salut”, nosaltres, sigui quina sigui la nostra situació, també en podem tenir, d’alguna manera es deu poder aprendre... Intentarem descobrir-ho i donar-hi resposta al llarg del treball...

Continuant parlant del marc legal del tema: “La salut laboral dels docents” cal citar necessàriament la Constitució Espanyola i la llei de prevenció de riscos laborals.

L'article 40.2 de la Constitució Espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

Fa deu anys es va aprovar la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. És considerada la *llei marc* perquè conté de forma general tots els aspectes de seguretat i salut laborals dels treballadors.

Segons aquesta llei, l'empresari o l'Administració té el deure de protegir els seus treballadors davant els riscos laborals, per això ha de (Gay, 2003: 161):

- Avaluar els riscos.
- Analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries.
- Organitzar la prevenció i el treball integrant la prevenció a totes les activitats de l'empresa, tenint present la capacitat dels treballadors.
- Facilitar equips de treball i equips de protecció individual adequats.
- Informar i formar els treballadors.
- Garantir un servei de vigilància periòdica de la salut dels treballadors en funció dels riscos.
- Consultar els treballadors i permetre que participin.

D'acord amb l'article 30 d'aquesta Llei, l'empresari té l'obligació de designar un o diversos treballadors per ocupar-se de l'activitat preventiva, constituir un servei de prevenció propi o concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

Article 14: Parla del *Dret de protecció davant dels riscos laborals*:

«Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»

«En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y

mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley”.

Article 15: Parla dels Principis de l'acció preventiva:

“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: Evitar los riesgos. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.”

Article 19: Parla de La formació dels treballadors:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.”

La Resolució de 30 de setembre de 1996, del Pacte sobre drets de participació dels empleats públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, es regula el dret de participació dels empleats públics en tot el que està relacionat amb la prevenció de riscos laborals a través de l'assignació de delegats de Prevenció, els comitès de Seguretat i Salut i la comissió paritària de Prevenció de Riscos Laborals.

A continuació citarem alguns Reials decrets, relacionats amb la Salut Laboral:

El Reial decret 39/1997, de 17 de gener, s'aprova el Reglament del Servei de Prevenció que regula les diferents modalitats que pot adoptar l'organització de recursos per a les activitats preventives.

El Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

El Reial decret 485/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball.

El Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen disposicions mínimes relatives a la manipulació de càrregues que comportin riscos, en particular dorsolumbars, per als treballadors.

El Reial decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que incloguin pantalles de visualització.

El Decret 183/2000, de 29 de maig, de regulació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Ensenyament, constitueix un Servei de Prevenció de Riscos Laborals i en regula l'organització, la participació i representació, així com la promoció de la prevenció als centres de treball, mitjançant la figura del coordinador.

El Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors enfront del risc elèctric.

Prevenir i mantenir la seguretat, la higiene i l'ergonomia en el treball docent semblen més fàcils d'aconseguir que la vessant psicosociològica, principalment degut a la complexitat que representa el treball psicològic, la diversitat de personalitats, la càrrega emocional de la feina d'ensenyar, la complicada xarxa de relacions que ha de mantenir cadascun dels docents i la diversitat de rols que ha de complir en la seva tasca quotidiana.

Per tot això, el meu treball es centra en la prevenció psicosociològica dels docents, partint del desenvolupament d'estratègies mentals, perquè el desgast professional és considerat un accident laboral (Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, 2005).

Veurem com la formació dels docents en l'educació de les emocions tindrà un paper fonamental en la prevenció de la seva salut psíquica, en el seu benestar emocional (Corbella, 2004:9) i, per tant, en la seva satisfacció professional.

1.2.- MARC TEÒRIC:

En el marc teòric parlarem dels factors psicosocials, del malestar docent i de les causes d'aquest malestar.

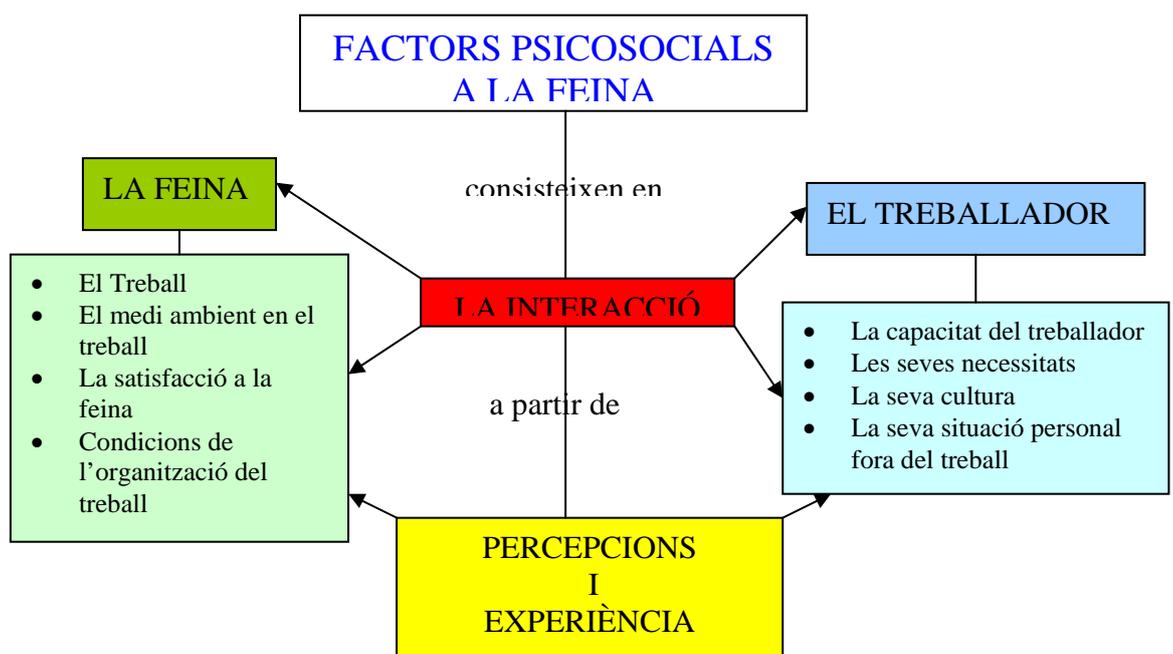
1.2.1.- ELS FACTORS PSICOSOCIALS

Els riscos psicosocials (Servei de Riscos Laborals, UPC) han estat força oblidats en la prevenció de riscos laborals, principalment per la dificultat en ser mesurats i en establir-ne la seva causa-efecte. Però en el món de la docència, per les seves característiques d'implicació tant personal com emocional del docent, són els riscos més extensos.

L'OIT-OMS diuen dels factors psicosocials:

“Els factors psicosocials a la feina consisteixen en les interaccions entre el treball, el medi ambient, la satisfacció a la feina i les condicions de la seva organització, per una banda, i per l'altra, les capacitats dels treballadors, les seves necessitats, la seva cultura i la seva situació personal fora del centre; tot això, a través de les percepcions i experiències, pot influir en la salut i en el rendiment i la satisfacció en el treball.”

L'esquema següent representa els diferents elements implicats en els factors psicosocials:



Diferents estudiosos en el tema (Karasek, R. 1976, 1979; Johnson, J.V. 1988; Karasek i Theorell 1990; Siegrist, J. 1990, 1996, citat per l'UPC) i segons la meua adaptació per als docents, identifiquen quatre grans grups de factors psicosocials que poden influir en la salut dels treballadors, i són:

- *Les demandes del treball*: ja siguin *quantitatives* com la quantitat o volum de la feina en relació amb el temps de què es disposa, com *qualitatives*, exigències pròpies del tipus de treball, com per exemple: exigències cognitives, emocionals, etc.

La feina d'ensenyar, pel què fa a les demandes *quantitatives*, requereix fer moltes tasques i amb poc temps: programar, reunions, observacions a l'aula, atenció a la diversitat, organitzar sortides, atendre a les famílies, vigilar el pati, cursos de formació, etc., etc. Això provoca que el docent tingui la sensació que toca moltes tecles, però cap de bé.

En l'aspecte *qualitatiu* és indubtable les exigències cognitives i l'alta concentració, així com la implicació emocional al llarg de totes les hores del dia, sense possibilitats de desconnexió.

- *Control sobre el contingut del treball*: fa referència a les oportunitats o els recursos que els caps, en el món docent hem de parlar dels equips directius, caps de departament, etc., proporcionen al treballador per moderar o prendre decisions sobre la planificació i l'execució del treball.

Implica tres dimensions:

- *Autonomia i capacitat de decisió del treballador sobre la seva tasca*. També implica control sobre el ritme de treball i les pauses.

No es pot dir que "ensenyar" tingui gaire autonomia ni tampoc capacitat de decisió del docent, perquè el dia té uns horaris i amb unes pauses marcades: canvi de classe, pati, reunions, etc. Tampoc pot decidir quan necessita fer una pausa i el ritme de treball ha de ser metòdic i continu, perquè sinó els alumnes es podrien desorientar.

L'únic en què pot prendre algunes decisions és sobre la programació de la seva assignatura i encara està condicionada pel PCC del centre i els llibres de text.

- *Control de la unitat de treball*: Nivell de participació i influència en les decisions de la unitat de treball.

El docent decideix el nivell de participació que vol tenir en el centre, però moltes vegades està condicionat per les relacions i les condicions de treball que s'hi manifesten. Si no manifesta un nivell d'implicació elevat en la feina, serà mal vist pels companys, les famílies i els alumnes i la seva reputació de professional competent aviat es veurà reduïda, així com el seu propi autoconcepte.

- *Oportunitats per desenvolupar les pròpies habilitats en el treball*, tant referent a les habilitats de què disposa el treballador, com a l'oportunitat que té per realitzar allò que millor sap fer.

Els professors tenen alguna ocasió per desenvolupar les seves habilitats en el treball, però no poden fer-ho quan vulguin, sinó que cal esperar el moment oportú. Posem l'exemple d'una persona molt hàbil en jocs malabars, no podrà fer aquesta activitat quan vulgui, ni quan li sembli, sinó que haurà d'esperar una setmana cultural, una festa, etc. Per tant la docència sí permet desenvolupar les pròpies habilitats, però amb condicionants.

- *Suport social*: Fa referència al clima social en el lloc de treball tant pel què fa a les relacions amb els companys de treball com amb els caps.

No sempre les relacions en els centres educatius són fàcils, ni disteses, ens enganyariem si afirméssim que tots els centres són una bassa d'oli, llavors el clima de treball pot arribar a ser desagradable i amb tensions, ocasionant gran malestar als treballadors.

Tampoc tenen perquè ser fàcils les relacions amb les famílies. Pensem que el primer suport social que hauria de rebre el docent, hauria de venir de les famílies dels alumnes de la seva tutoria, però quan tot funciona, poques vegades li manifesten aquesta valoració positiva, perquè es dóna per suposat que forma part de la seva feina fer que tot vagi bé. En canvi, li arriben molt ràpidament les queixes davant el més petit problema.

El suport social té dos components:

- *La relació emocional que comporta*. Sempre que s'estableixen relacions hi ha una càrrega emocional, ja sigui positiva o negativament i els docents no se la poden treure de sobre encara que la jornada laboral hagi acabat i se l'emporten allà on vagin.
 - *El suport instrumental: suport a la gestió del treball*. Sovint al professor li manca suport en la gestió del seu treball, ha de sortir-se'n amb els materials i els recursos de què disposa, creant-li sensació d'impotència i de poques possibilitats de canvi i millora.
- *Compensacions o recompenses*: Fa referència a la inseguretats de les recompenses a llarg termini o de futur:

- *Inestabilitat laboral:* La feina del docent, especialment en l'àmbit públic, comença amb anys d'inseguretat laboral mentre fa de substitut-interí, abans no aconsegueix treure's les oposicions, després li comença el pelegrinatge com a propietari provisional i amb una mica de sort, al cap de pocs anys, aconsegueix plaça definitiva. Tot plegat li crea malestar, inseguretat, angoixa...
- *El reconeixement del treball:* la feina d'ensenyar gairebé no té reconeixements, algun pare manifesta satisfacció per la tasca del professor, però si tot va bé, no li arriben les crítiques positives, només les negatives; les direccions, normalment, no es dediquen a elogiar les tasques que es duen a terme a nivell personal; i les instàncies superiors, tampoc solen reconèixer ni valorar la feina individual d'un docent a no ser que aquest participi, per exemple, en un concurs per aconseguir una llicència retribuïda per estudis.
- *Poques perspectives de promoció:* Un cop aconseguida la difícil i desitjada plaça definitiva, *com pot promocionar professionalment el docent? Quina és la seva màxima aspiració? arribar a formar part d'un equip directiu?*

La professió de docent té poques possibilitats de promoció, per això són molts els mestres i llicenciats que amb el temps es plantegen fer més estudis, passar a Secundària, a la Universitat, fer postergats i Doctorats, canviar de feina, etc.

- *Canvis no desitjats:* El col·lectiu de docents sovint ha d'observar des de la reraguada, com es desenvolupen fets i aconteixements que afectaran el futur de la seva feina i no poden dir-hi la seva ni canviar-hi res; l'únic que s'espera d'ells és que s'adaptin als canvis.
- *L'estima, el respecte, el tracte just, igualitari i al reconeixement del treball:* tots aquests aspectes no sempre se'ls senten propis, els docents.

Tot plegat fa que la feina d'ensenyar sigui una feina d'elevats riscos psicosocials i tard o d'hora, en molts professors, apareguin les conseqüències físiques i psicològiques, resultat de la insatisfacció i malestar viscuts, sovint en silenci, durant anys de treball.

1.2.2.- EL MALESTAR DOCENT

El terme “malestar docent” (Fierro, 1993 i Esteve, 1987) apareix aviat en la literatura pedagògica per resumir l'estat en què es troba el professorat, desconcertat pels canvis.

Els riscos i les repercussions socials, personals, laborals, associades a la feina d'ensenyar han esdevingut un tema d'actualitat en els darrers temps, fins al punt que han donat lloc a la denominació genèrica “malestar docent” per referir-s'hi. Es tracta tan sols d'un sintagma, d'una etiqueta, darrera de la qual s'hi amaga una situació personal complicada en la qual un nombre considerable de docents han tingut en algun moment de la seva carrera professional. Això és així perquè ensenyar no és una feina fàcil, sobretot per la càrrega emocional que comporta el treball amb persones, tinguin l'edat que tinguin, i el complex entramat de relacions que s'estableixen en el context educatiu.

Ara bé, el fet que no sigui fàcil, no vol dir que no es pugui aconseguir. De fet, en tenim una mostra palpable a les nostres escoles i instituts, on hi trobem mestres i professors feliços, il·lusionats per la feina que fan, que afronten l'endemà amb optimisme. És en aquests amb qui ens hem d'emmirallar si volem transformar la situació actual i aspirem a popularitzar l'expressió “benestar docent”.

El treball que presento parteix de la premissa que la situació actual de desencís que viu la professió docent és millorable i que la principal via per aconseguir-ho, que no l'única, passa per les persones, més ben dit, pels factors mentals de naturalesa emocional.

Partint d'experiències i investigacions sobre la situació dels docents en diferents països del món podem assegurar que el malestar dels docents és generalitzat.

En els últims anys s'han produït canvis importants a les societats que fan que els nens i adolescents dels centres manifestin necessitats i interessos diferents dels que manifestaven fa alguns anys. Els mestres i professors, sovint no saben com adaptar el seu rol a aquest entorn en canvi continu, llavors, aquest desajustament entre oferta i demanda i el desconcert al veure que, lluny de trobar-hi solucions, encara augmenten més les seves exigències i responsabilitats, pot donar allò al que tots coneixem com a “malestar docent”.

Abans, el docent era font de transmissió de saber, ara els alumnes tenen moltes fonts de saber: TV, internet, revistes especialitzades... molt més interessants que escoltar el discurs monòton d'un professor.

Abans, el docent era valorat socialment, ara només se li enveja el seu horari i les seves vacances.

Abans, allò que deia el mestre/a era considerat important, ara tot el què fa o diu és qüestionat.

Abans, les famílies confiaven en el mestre/a, ara sovint els nens senten com els pares els critiquen i els desprestigien.

Abans, qui estudiava tenia la possibilitat de guanyar-se millor la vida; ara estudiar no és garantia de res i, tant els pares com els fills, veuen com un ofici pot aportar bons beneficis, molt abans que una llarga carrera.

Tot això, juntament amb algun mestre/a o professor/a que ha desenvolupat la seva feina amb certa indiferència i desinterès han ajudat a desvalorar encara més el rol dels docents.

El malestar es dona principalment per factors contextuais, però també pot haver-hi una certa predisposició depenent de la personalitat del docent: baix autoconcepte, baixa autoimatge, baixa autoestima, tendència al neuroticisme, introversió, etc.

Aquest malestar patit pel docent de forma continuada pot afectar-lo intrínsecament produint múltiples problemes de salut, tant físics com psíquics: llagues d'estómac, caiguda del cabell, envelliment prematur, debilitat del sistema immunològic, mals de cap, alteracions del son, angoixa, estrès, depressió, etc. ocasionant insatisfacció, baixes laborals i en definitiva anar alimentant encara més el malestar.

Per trencar aquest cicle de malestar, cal trobar la manera que el rol docent torni a ser valorat i, si més no, aconseguir que els docents se sentin bé fent la seva feina, encara que es trobin en un context en canvi continu.

Per això, és necessari que es duguin a terme programes de prevenció dels riscos laborals dels docents des de la vessant psicosocial: prevenció del *burnout*, estratègies de motivació, resolució de conflictes, com sentir-se competent, com ser intel·ligent emocionalment en el treball, etc.

Veient que el malestar no porta enlloc i no podem canviar ni l'entorn, ni els alumnes, em proposo: estudiar, a partir d'un qüestionari, la situació laboral d'una mostra representativa de docents de Catalunya; difondre els riscos laborals que comporta la feina d'ensenyar, donar estratègies als docents per tal que puguin afrontar els canvis amb més recursos personals i els centres educatius, juntament amb les relacions que s'hi estableixen, siguin font de benestar i motivació.

1.2.3.- LES CAUSES DEL MALESTAR DOCENT

Els canvis socials, polítics i econòmics dels últims vint anys han canviat el panorama social, fent una realitat educativa tan diferent de com era abans, que amb prou feines s'hi pot trobar alguna semblança (Esteve, 2002: 41).

Davant dels canvis, a la majoria dels països europeus s'han fet intents de reformar els sistemes educatius, per tal d'adaptar-los a les noves realitats. Però s'han plantejat en un moment en què sembla que la societat ha deixat de creure en l'educació com a garantia d'un futur millor i el professorat afronta la seva professió amb un cert desencís.

Esteve compara el desconcert dels professors davant del canvi social amb un grup d'actors. Aquests actors es troben en un escenari, vestits d'època, i de cop, sense avisar, els canvien el teló...el mínim que poden sentir és "malestar", perquè ells no han provocat el canvi, però són qui donen la cara davant d'un públic que no para de riure-se'n i han de provar de sortir-se'n de la millor manera possible.

Enumera dotze indicadors bàsics, de canvis en l'educació, que s'han donat en els darrers vint anys i que podem considerar com a causes del malestar docent. Els nou primers fan referència a les noves concepcions socials de l'educació, mentre que els tres últims fan referència al clima de la classe, encara que també està condicionada per les influències exteriors.

Aquests indicadors són:

1. *Noves responsabilitats en el rol dels professors:*

En aquests moments les tasques dels docents no es redueixen a l'àmbit cognoscitiu, sinó que els professors han d'assumir un seguit de responsabilitats cada vegada més elevades: atenció a la diversitat, tenir cura de l'equilibri psicològic dels alumnes, treballar els valors, educació viària, etc., etc. No obstant no s'ha canviat la formació inicial dels mestres de Primària i molt menys la formació especialitzada dels llicenciats de Secundària. Ocasionalment, tot plegat, que aquests docents es trobin amb una realitat a les aules per la qual no han estat preparats.

Merazzi, citat pel mateix Esteve, defensa la tesi, que un dels aspectes més importants de la competència social dels ensenyants és la capacitat per assumir les situacions conflictives i planteja formar als docents per assumir els conflictes com una necessitat.

2. *Abandonament de la responsabilitat educativa fora de l'escola:*

La incorporació de la dona en el mercat laboral ha contribuït a aquest desplaçament d'obligacions i la desaparició en les famílies de la integració de diverses generacions, ha fet desaparèixer certes formes de relació i comunicació, pertanyents a la socialització primària dels nens i nenes.

Llavors recau sobre la institució escolar tota la responsabilitat en la transmissió de valors, quan abans se'n responsabilitzava, en bona part, la família.

També es donen contradiccions com la tolerància en l'emissió de programes violents per la TV en hores d'audiència infantil i juvenil, quan es demana a les institucions escolars una educació de no-violència.

3. *Els mitjans de comunicació com a fonts d'informació alternatives:*

Les institucions educatives ja no són les úniques fonts de saber sinó que n'hi ha d'altres com: T.V., les noves tecnologies de la informació i la comunicació, etc. molt més atractius pels alumnes, en comparació amb una lliçó magistral del seu professor. F. Savater (1999) diu:

“El maestro antes podía jugar con la curiosidad de los alumnos, deseosos de llegar a penetrar en misterios que aún les estaban vedados y dispuestos para ello a pagar el peaje de saberes instrumentales de adquisición a menudo trabajosa. Pero ahora los niños llegan hartos de mil noticias y mil visiones variopintas que no les han costado nada adquirir... ¡qué han recibido hasta sin querer! El maestro tiene que ayudarles a organizar esa información, combatirla en parte y brindarles herramientas cognoscitivas para hacerla provechosa o por lo menos no dañina. Todo ello sin convertirse él mismo en un nuevo sugestionador ni pedir otra adhesión que la de unas inteligencias en vías de formación responsable hacia su autonomía. Empresa titánica... remunerada con sueldo bajo y escaso prestigio social.”

El docent ha de deixar de ser un transmissor oral de coneixements per ser un facilitador de la informació i orientador de l'aprenentatge de l'alumne, a més integrar les noves fonts d'informació a la seva tasca educativa.

4. *Diferents models educatius en la societat del mosaic: del gres a l'encimera.*

Abans l'educació seguia un model educatiu anomenat *gres*, desenvolupat als EUA per Dewey, que reproduïa nuclis de valors acceptats àmpliament, amb la tendència a una socialització convergent, és a dir, a la unificació i la integració dels infants immigrants dins la cultura dominant.

El model actual és d'*encimera*, som davant d'una veritable socialització divergent, vivim en una societat pluralista en què diferents grups socials, defensen models contraposats d'educació, on es barregen diversos ingredients, amb la idea que cadascun d'ells aporti el seu tarannà original per tal de fer una educació basada en els principis de respecte a la interculturalitat.

La gran quantitat d'immigració, la diversitat de llengües, cultures d'origen i tribus urbanes, fan que el professor es trobi amb pocs recursos per afrontar-s'hi i pugui donar la resposta adequada a la diversitat de necessitats i conflictes que es plantegen.

5. *La recerca de l'equilibri davant de models educatius contraposats:*

El professor sovint es troba en la necessitat de compaginar diversos rols contradictoris, així per exemple, ens trobem amb la exigència social que el professor sigui un amic, un company i ajudi a l'alumne en el seu desenvolupament quan és incompatible amb les funcions avaluadores que també ha d'assumir o el desenvolupament de l'autonomia de cada alumne pot ser incompatible amb la integració social.

Els canvis socials accelerats fan que es demani als docents que preparin als seus alumnes per una societat futura que no acabem de saber com serà i encara no hi és.

6. *El canvi de la rendibilitat social de l'educació:*

Als últims vint anys s'ha passat d'un ensenyament d'èlit, basat en la selecció i la competència, a un ensenyament de masses, més flexible i integrador, però que no pot garantir un treball d'acord al nivell de titulació assolit.

Vint anys enrera una titulació garantia una bona professió i un cert estatus social, ara les titulacions no garanteixen res i es mantenen altres mecanismes selectius que depenen de les empreses privades, de les relacions socials de la família o de l'obtenció d'ensenyaments extraescolars com els idiomes o la informàtica molt més aprofundits, que els que es donen en els centres educatius.

7. *El judici social del professor i la crítica generalitzada al sistema d'ensenyament:*

Pel què s'ha dit en el punt anterior els pares s'han vist defraudats amb els sistemes educatius i amb l'eficàcia dels professors pel què fa al futur dels seus fills. Tampoc s'ha aconseguit la igualtat i la promoció social dels més desfavorits, com s'esperava fa vint anys.

El què opina bona part de la societat és que els docents, com a responsables de l'ensenyament, també són responsables de tots els buits, problemes i fracassos que hi ha.

8. *Una qüestió ideològica: la consideració social del professor en una societat materialista.*

Fa vint anys la societat admirava als professors pel seu saber, la seva vocació i abnegació, ara només és admirat pel seu horari i les seves vacances. Fins i tot pel què fa a sou, en alguns països europeus, el docent es troba en unes condicions inferiors en comparació a d'altres professions amb titulacions equivalents i comencen a escassejar els joves candidats a professors.

9. *La necessitat de revisar els continguts curriculars:*

En els darrers anys han quedat desfasades assignatures com: el francès, el llatí i el grec i han guanyat terreny d'altres continguts, abans inexistents, com la informàtica. Davant dels canvis curriculars no tots els docents s'hi adapten amb facilitat i la formació permanent és una necessitat.

10. *La contradicció entre les exigències que es projecten sobre l'escola i les dotacions de recursos.*

Han augmentat les exigències al professorat, però no les dotacions de recursos materials, ni les condicions de treball.

La manca de recursos materials es manifesta en algunes investigacions com a causa del malestar docent. D'altres vegades la manca de recursos no es refereix al material didàctic sinó a problemes d'espais, conservació d'edificis, manca de mobiliari, etc.

De moment el Producte Interior Brut destinat a l'Educació el 1987 situa a Espanya i Grècia en les posicions més baixes mentre que la posició més elevada és per al Països Àrabs i seguits per Suècia, Canadà i Holanda, amb posicions força elevades

11. *L'autoritat i disciplina en la relació educativa.*

Fa vint anys hi havia una relació injusta professor-alumne en què el primer tenia tots els drets i el segon tots els deures. Ara estem en la situació inversa en què alguns alumnes cometen agressions diverses cap als professors o a la resta de companys: verbals, físiques, psicològiques... i aquests, no troben com defensar-se'n.

Sembla que hi ha una relació directa entre conflictivitat a les aules de Secundària i l'escolarització obligatòria dels alumnes fins als setze anys. Alguns d'ells hi romanen en contra de la seva voluntat i canalitzen la seva ira contra els representants més propers de la institució escolars: els professors.

12. *La sobrecàrrega del rol docent:*

En els darrers anys han augmentat considerablement les exigències al professorat veient que no tenen temps per fer tot allò que se'ls demana: fer classes, feines d'administració, programar, avaluar, reciclar-se, investigar a classe, orientar als alumnes, atendre als pares, assistir a claustres, coordinacions, cicles, vigilar l'esbarjo, planificar sortides i viatges, etc., etc.

El professor es troba obligat a dur a terme moltes activitats fragmentades, de tal manera que li resulta impossible fer-les totes i bé. Alguns estudis demostren que la manca de temps és una de les causes principals del malestar docent.

Finalment, només caldria afegir com a causes del malestar dels docents: el clima de treball en els centres i en els claustres. Les relacions entre els diferents professionals no sempre són fàcils i disteses i poden ajudar a augmentar, encara més, el seu malestar.

2. SEGON APARTAT:

REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT

2.1.- FATIGA MENTAL	31
2.2.- L'ESTRÈS	34
2.3.- LA DEPRESSIÓ	38
2.4.- L'ASSETJAMENT MORAL O MOBBING	40
2.5.- LA SÍNDROME DEL PROFESSOR CREMAT O BURNOUT	46

REPERCUSSIONS NEGATIVES DEL MALESTAR DOCENT

En el cas de no prevenir, detectar i tractar el malestar inicial, les repercussions que pot produir la feina d'ensenyar són moltes, però citarem com a més destacades, des de la vessant psicosocial, les següents: la fatiga mental, l'estrès, la depressió, el *mobbing* i el síndrome del professor cremat o *burnout*.

Però, no tots els professors sotmesos en les mateixes condicions de risc psicosocial manifestaran el malestar de la mateixa manera, ni apareixeran els mateixos efectes, sinó que la personalitat de cadascú i la manera de veure i viure els problemes hi tindran molt a veure.

2.1.- LA FATIGA MENTAL

La fatiga mental és l'estat fisiològic en què es troba el treballador, caracteritzat per un elevat esforç cognitiu, per la quantitat d'informació que rep i el poc temps de què disposa per donar-hi resposta. Es caracteritza per una disminució temporal de l'eficiència de les funcions mentals, pèrdua de la concentració, de l'atenció, disminució de la capacitat d'observació, lentitud en el procés de pensament i augment dels errors. Altres símptomes associats són: vista cansada, sensació de cansament continuat, son, marejos, irritabilitat i alteracions digestives.

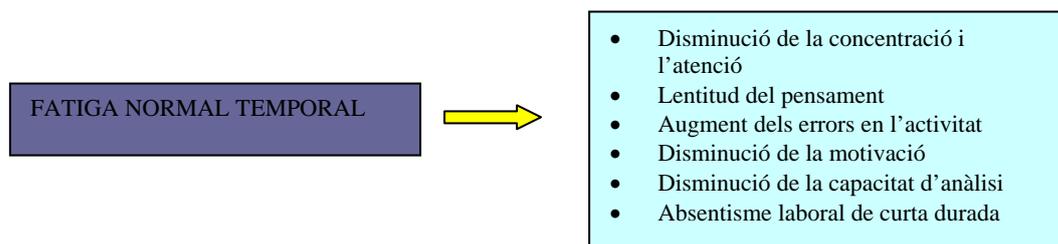
El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la Universitat Politècnica de Catalunya, diuen que la fatiga mental apareix com a fenomen multicausal, és a dir a partir de varis factors de risc i els factors que poden incidir en la seva aparició (segons la norma ISO 10075:1991) depenen de l'entorn concret de treball i de les característiques individuals del treballador. Les característiques que especifica l'UPC, adaptades al món de la docència quedarien de la manera següent:

ENTORN DE TREBALL			
REQUERIMENTS DE LA TASCA	CONDICIONS FÍSQUES	FACTORS SOCIALS I ORGANITZACIONALS	FACTORS SOCIALS EXTERNS A L'ORGANITZACIÓ
Atenció sostinguda	Il·luminació: contrast, enllumenat...	Tipus d'organització: estructura de control, de comunicació...	Demandes socials: responsabilitat de la salut pública o del benestar
Quantitat d'informació per processar	Condicions climàtiques	Clima organitzatiu: acceptació personal, relacions interpersonals...	Estàndards culturals: condicions de treball acceptables, valors, normes...
Nivell de responsabilitat	Soroll: nivell de soroll i freqüència	Factors grupals: estructura grupal, cohesió...	Situació econòmica
Duració i distribució del temps de l'activitat: hores de treball, pauses...	Temps: pluja, neu...	Comandaments: tipus de supervisió, tipus de	
Contingut de la tasca: control, planificació,	Olors: agradables, repulsives...		

execució i avaluació		direcció...	
Tasques perilloses		Conflictes: entre grups o individus	
		Contactes socials: aïllament en el treball, relacions ...	

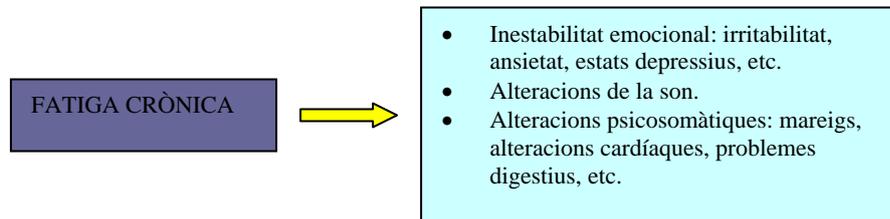
CARACTERÍSTIQUES INDIVIDUALS			
REQUERIMENTS DE LA TASCA	CONDICIONS FÍSQUES	FACTORS SOCIALS I ORGANITZACIONALS	FACTORS SOCIALS EXTERNS A L'ORGANITZACIÓ
Nivell d'aspiració	Habilitats	Condicions generals	Condicció actual
Confiança en les pròpies capacitats	Destreses	Salut	Nivell d'activació inicial
Motivació	Coneixements	Constitució física	
Actituds	Experiència	Edat	
Estils d'afrontament		Nutrició	
		Estil de vida	

Es poden diferenciar dos tipus de fatiga: la *normal* que seria la reacció de l'individu per adaptar-se als canvis del medi i que es pot donar en moments puntuals de sobrecàrrega en el treball, com pot ser l'època d'entrevistes a les famílies o el període d'avaluacions, per la gran quantitat de feina que s'acumula. El principal símptoma és una reducció de l'activitat i de la resposta del treballador que dona com a conseqüència:



- Disminució de la concentració i l'atenció
- Lentitud del pensament
- Augment dels errors en l'activitat
- Disminució de la motivació
- Disminució de la capacitat d'anàlisi
- Absentisme laboral de curta durada

L'altra tipus de fatiga és la *crònica* que apareix quan l'esforç intel·lectual és intens i prolongat en el temps i persisteix malgrat un descans prolongat i correcte, ja que l'organisme no es recupera. Els símptomes són:



Les mesures preventives que cal adoptar són a dos nivells: intervenció des de la institució i intervencions individuals.

INTERVENCIÓ DES DE LA INSTITUCIÓ
INTERVENCIÓ EN LES CONDICIONS DE TREBALL
<ul style="list-style-type: none"> • Millora de les condicions ambientals del lloc de treball: il·luminació, soroll, temperatura, etc. • Facilitar les condicions òptimes per mantenir l'atenció i la concentració • Distribució lògica del temps de treball: en la confecció d'horaris, en els calendaris de reunions, etc. • Autonomia, dins del possible, per marcar el propi ritme de treball
REFORMULACIÓ DEL CONTINGUT DEL LLOC DE TREBALL
<ul style="list-style-type: none"> • Alternança de tasques, amb significat per a qui les realitza, que requereixin menys atenció i concentració • Definir metes i objectius que es puguin aconseguir en el temps previst • Concretar el treball i evitar repetició de tasques • Preveure el temps de reciclatge • Adequació de la informació: missatges clars, sense ambigüitats, concrets i adequats als receptors

INTERVENCIÓ DES DE LA PERSONA
ESTRATÈGIES INDIVIDUALS
<ul style="list-style-type: none"> • Treballar més lentament • Distribució lògica del temps • Repartiment lògic de tasques al llarg de la setmana • Formació personalitzada • Alimentació equilibrada • Mantenir una vida social rica, variada i amb persones diferents als companys de treball • Fer activitats que no requereixin concentració: balls de saló, ioga, pintura... • Pràctica regular d'exercici físic • Descans adequat

2.2.- L'ESTRÈS

L'estrès és un mecanisme normal de reacció del nostre organisme a pertorbacions del medi ambient, és com un mecanisme de defensa. No és la malaltia ni la causa, és l'efecte produït pels factors estressants que poden ser diferents en cada persona. Apareix quan les exigències de la feina excedeixen la capacitat del treballador per controlar-les.

No necessàriament totes les persones que tenen malestar docent han d'acabar estressades, però sí que la persistència del malestar pot desencadenar estrès.

En l'enquesta de qualitat de vida del 2002, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, s'afirma que entre el 50% i el 60% de l'absentisme laboral està relacionat amb l'estrès (Servei de Prevenció de Riscos Laborals UPC).

Segons Seyle (UPC), l'estrès és una resposta inespecífica i descontrolada de l'organisme davant de determinades exigències externes (circumstàncies ambientals) o internes (pensaments negatius, creences, etc.) que provoquen un desequilibri o una inadaptació personal.

Algunes de les causes que poden provocar l'estrès segons la meua adaptació de les que consten en el document de l'UPC, són:

- La manca de comunicació
- Poc suport per a resoldre els problemes
- Les relacions interpersonals insatisfactòries
- Conflictes interpersonals
- L'ambigüitat de les funcions
- Estancament i inseguretats professional
- Designació d'un lloc de treball inferior o superior al desitjat
- Inseguretats laboral
- Baixa valoració social del treball
- Manca de suport social
- Salari baix
- Poca participació en la presa de decisions
- Manca de control sobre la feina
- Aïllament social i físic
- Males relacions amb els superiors
- Exigències contradictòries entre la feina i la llar
- Poc suport a casa
- Conflicte familiar entre dues carreres professionals
- Alt grau d'inseguretats
- Manca de varietat en la feina
- Excés de feina o poca feina
- Manca de control sobre el ritme de treball
- Manca de temps per a realitzar la feina
- Horaris de treball inflexibles

- Condicions ambientals desfavorables com: il·luminació, soroll, temperatura...
- Persones impacients, competitives, agressives...amb un compromís excessiu amb el treball
- Baixa autoestima, infravaloració...
- Inflexibilitat amb les normes i els principis
- Autoexigència
- Perfeccionisme
- Dificultats per delegar tasques
- Manca d'organització/ planificació
- No saber dir "no" a coses que no es volen fer
- La manera d'afrontar les dificultats, els problemes
- Malaltia o mort de persones estimades
- Incompatibilitat d'horaris dels membres de la família
- Conflicte entre interessos personals i familiars
- Problemes econòmics

Un cert grau d'estrès estimula a la persona a assolir els seus objectius, però quan aquest estrès es té de forma permanent apareix tensió muscular, palpitations... fins arribar a tenir preocupacions contínues que acaben alimentant l'estrès inicial, formant-se un cercle que s'autoalimenta.

Els efectes de l'estrès sobre la feina són: la insatisfacció, el deteriorament de l'ambient laboral, disminució de la qualitat i la quantitat de feina, absentisme laboral i augment de les possibilitats de tenir un accident.

Els efectes personals es poden desglossar en quatre grans grups (UPC): els efectes fisiològics, els cognitius, els conductuals i els emotius.

EFECTES FISIOLÒGICS	Augment de la tensió arterial Augment del ritme respiratori Insomni Alteració de la gana Tensió muscular
EFECTES COGNITIVUS	Problemes de concentració i memòria Indecisió Manca de control Pèrdua d'autoestima Desmotivació Lentitud en el raonament

EFECTES CONDUCTUALS	Disminució del rendiment Debilitat i esgotament Rebuig de responsabilitats Agressivitat Consum de fàrmacs, cafè, alcohol, drogues...
EFECTES EMOTIUS	Canvis sobtats d'humor Ansietat Insatisfacció Tristesa Preocupació Alteracions del caràcter: irritabilitat, nerviosisme, impaciència...

A més hi ha una colla de malalties i problemes que són generats per l'estrès continuat: problemes cardiovasculars, gastrointestinals, respiratoris, musculars, alteracions del son, sexuals, dermatològics, endocrins, etc.

Segons Seyle (UPC) les fases per les que passa l'estrès són:

- A) *Fase d'alarma*: Davant d'una situació d'alarma hi ha una reacció del sistema nerviós per preparar el cos per fer-hi front, són: taquicàrdies, suor, boca seca, etc. i a nivell psicològic augmenta l'atenció i la concentració.

- B) *Fase de resistència o adaptació*: Quan la persona no es recupera de la fase inicial i continua generant mecanismes d'afrontament.

- C) *Fase d'esgotament*: quan comencen les manifestacions psicossomàtiques dels problemes viscuts, com: patologies cardiovasculars, llagues d'estómac, etc.

Les principals mesures que es poden prendre per prevenir l'estrès laboral són: la millora de les condicions ambientals, fomentar el control dels docents sobre les tasques que han de dur a terme, la introducció de canvis i millores en el lloc de treball per tal de millorar la satisfacció i la motivació, tenir en compte les capacitats de cada persona a l'hora d'assignar tasques, crear vies per facilitar la comunicació i aprendre a reconèixer públicament el treball dels altres.

A nivell individual davant la feina d'ensenyar, caldrà que el docent aprengui a analitzar els problemes, prendre decisions ajustades, determinar objectius i prioritats, organitzar i planificar les tasques d'una manera apropiada, etc.

A nivell personal: transformar els pensaments negatius en positius, aprendre a posar-se en el lloc d'un altre per entendre millor les situacions i problemes que es vagin donant, ser assertiu, aprendre a autocontrolar-se i relaxar-se, etc.

2.3.- LA DEPRESSIÓ

Aproximadament un 15% de la població pateix o ha patit alguna mena de trastorn depressiu important al llarg de la seva vida, però menys d'un de cada tres està diagnosticat i tractat correctament. La persona amb depressió té una àmplia gamma de símptomes mentals i somàtics que l'afecten en la seva vida laboral, social i familiar, a més d'empitjorar el diagnòstic d'altres malalties (Burgués, 2000).

Segons dades de l'OMS els grups de població més afectats per depressió són les dones en proporció de 2:1 respecte els homes, amb edat compresa entre 30 i 50 anys.

Sovint el diagnòstic de depressió es dona després de diverses visites mèdiques ja que es pot manifestar de maneres ben diverses (Burgués, 2000):

SIMPTOMATOLOGIA MÉS FREQUENT EN PACIENTS DEPRESSIUS
AFECTIVITAT: Tristesa, indiferència, apatia, irritabilitat, etc.
PENSAMENT-COGNICIÓ: Pensament lent, negatiu, monotemàtic, idees de culpa, ruïna, hipocondria, pèrdua de l'autoestima, valoració negativa de les vivències, dèficit de concentració, atenció i memòria a curt termini, idees de suïcidi, etc.
CONDUCTA: Inhibició psicomotriu o agitació, abandonament de l'aspecte personal, plor fàcil, intenció de suïcidi, etc.
RITMES BIOLÒGICS: Inici a la primavera o la tardor, empitjorament al matí i millora al vespre, insomni terminal o desvetllament precoç, etc.
TRASTORNS SOMÀTICS: Anorèxia, pèrdua de pes, astènia, insomni, de vegades hipersomni, àlgies, cefalees, disfuncions sexuals, sequedat de boca, restrenyiment, vertigen, etc.

ALGUNES MALALTIES RELACIONADES AMB LA DEPRESSIÓ PODEN SER:
TUMORS: carcinoma de cap de pàncreas, carcinoide, etc.
ENDOCRINES: malaltia de Cushing, malaltia Addison, hipotiroïdisme, hipertiroïdisme, diabetis mellitus, etc.
INFECCIOSES: víriques, tuberculosi, SIDA, etc.
NEUROLÒGIQUES: malaltia de Parkinson, demència, hidrocefàlia normotensiva, esclerosi múltiple, epilèpsia, accident vascular cerebral, etc.
INTOXICACIONS: plom, benzè, mercuri, etc.
ALTRES: anèmia, lupus eritematós sistèmic, hipertensió arterial, insuficiència renal crònica, cirrosi, etc.

El pacient amb depressió ha de saber que no té un defecte de personalitat sinó que té una malaltia i que els tractaments solen ser efectius. Del què es tracta no és només de trobar-se millor, sinó de curar la malaltia i mantenir-se amb una bona salut.

Cal saber que la depressió pot prevenir-se identificant els primers símptomes d'estrès i desgast professional.

2.4.- L'ASSETJAMENT MORAL O *MOBBING*

El *mobbing* fa referència a una situació d'atac o agressió en el treball que implica una comunicació hostil i amoral, gairebé sempre contra algú que es troba acorralat en una posició dèbil i a la defensiva, la major part de les vegades dut a terme per algú que ocupa un càrrec de poder.

És, també, la conducta abusiva que atempta contra la dignitat, integritat psíquica o física d'una persona en el seu lloc de treball.

Quan un conflicte, per petit que sigui, s'allarga en el temps, fa que els fets que es vagin desenvolupant siguin altament negatius i deixa de ser un conflicte entre dues persones per passar a ser un problema de col·lectiu, podent-se donar *mobbing* (Rodríguez 2002 :45), per aquesta raó és molt important detectar els conflictes quan es donen i buscar-hi una solució, sense deixar que s'allarguin en el temps.

Les accions del *moobing* poden ser variades: atacs verbals, físics, denigració de la feina d'una persona, aïllament d'un/a docent per els altres membres d'un claustre, d'un departament o d'un seminari, la intromissió en la vida privada d'algú malparlant de les seves aficions o dels seus problemes familiars, l'etiquetatge amb diferents adjectius pejoratius sense cap fonament, l'assignació d'horaris il·lògics, de feines impossibles de realitzar, l'assignació dels grups més difícils o amb més problemes, la impossibilitat d'obtenir un permís per anar al metge, el control exhaustiu de la seva feina, etc. per arribar a la destrucció psíquica i moral de la víctima amb l'objectiu que deixi el lloc de treball (Ustec, 2002).

Les causes més freqüents d'assetjament són (Ustec, 2000): l'enveja (63%), superiors febles (42%), competitivitat per la promoció (38%), la por a perdre la feina (23%) i l'edat (22%).

Les persones assetjades poden patir estrès, depressions, ansietat, manca d'autoestima, sentiments de culpabilitat, malalties psicossomàtiques, etc.

Els primers estudis sobre el *mobbing* es van fer als països escandinaus al voltant dels anys vuitanta, però en general manquen estudis al respecte perquè la mateixa persona que pateix *mobbing* vol creure que no està passant res o es culpabilitza ella mateixa, canvia de lloc de treball i queda la situació encoberta.

El *mobbing* es defineix des de la perspectiva dels efectes sobre la víctima, no des de les intencions de l'assetjador o agressor, s'han de donar conseqüències negatives sobre la víctima i el comportament de l'agressor ha de ser persistent.

Segons el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'UPC ,ens trobem enfront d'uns comportaments que constitueixen una vulneració del dret a la dignitat del treballador i esdevenen un risc laboral que s'hauria d'evitar i prevenir.

Les conductes d'assetjament poden ser subtils o descarades, l'objectiu sempre és deteriorar la capacitat laboral de la víctima, disminuir-la, desequilibrar el seu estat psicològic, destruir la seva imatge professional i social i la seva autoestima, per tal d'aconseguir que el treballador deixi la feina.

Algunes definicions de l'assetjament moral que trobem en el mateix informe de l'UPC són:

“Situacions en què una persona o grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana) al llarg d'un temps prolongat (més de sis mesos) sobre una persona en el seu lloc de treball.” (Heinz Leymann)

“Tota conducta abusiva que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o integritat psíquica o física d'una persona i que posi en perill la seva feina o degradi l'ambient de treball”. (Marie-France Hirigoyen)

Leyman (Ustec 2000) el defineix com:

“La comunicació hostil i no ètica dirigida de manera sistemàtica per un o més individus, fonamentalment cap a una persona, a la qual s'empeny cap a una situació d'indefensió i impotència continuada per la persistència d'activitats d'assetjament psicològic. Aquestes accions han de tenir lloc almenys un cop per setmana i durant un llarg període de temps, almenys sis mesos.”

Segons Leyman (UPC), les principals formes d'expressió o conductes de l'assetjament moral són:

- Accions contra la reputació o la dignitat (personal o laboral)
 - Amenaces verbals amb crits o insults.
 - Comentaris injuriosos contra la persona.
 - Es ridiculitza o es parla malament de la persona públicament, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
 - Crítiques de la professionalitat en públic.
 - Crítica permanent de la seva vida privada.
 - Circulació de rumors falsos de la víctima.

- Accions que afecten la comunicació o la informació:
 - Negació de la informació relativa al lloc laboral: funcions, responsabilitats i mètodes, així com la quantitat i la qualitat de la feina que cal dur a terme i els terminis d'execució. La persona no sap la feina que ha de fer ni com ha de fer-la.
 - Comunicació hostil implícita: s'aïlla la persona, se li nega la paraula, no se la deixa parlar i se la ignora quan està present.
 - Comunicació hostil explícita: crítiques, amenaces públiques, crits i insults, etc.

- Interrupcions constants de la comunicació.
- Accions contra l'exercici del treball:
 - Designació de tasques difícils de realitzar.
 - Designació de tasques innecessàries o inútils, monòtones o rutinàries.
 - Designació de tasques d'un nivell molt inferior a la formació i capacitat del treballador.
 - Designació de tasques contràries a la seva moralitat.
- Accions de desigualtat entre treballadors:
 - Diferències en el tracte: tracte discriminatori de la víctima respecte a la resta de companys.
 - Distribució no equitativa de la feina.
 - Desigualtats retributives.

En la "Jornada d'assetjament moral a la feina" Barcelona, 9 de maig de 2003, M. France Hirigoyen (Citada per l'UPC) diu que l'assetjament moral es produeix per les següents causes:

- El rebuig als valors diferents.
- L'enveja, la gelosia i la rivalitat.
- La por a perdre la feina, a no estar a l'alçada, inseguretat de la pròpia feina, por a desmarcar-se del grup, etc.
- Els secrets per protegir (fraus, corrupció, petites irregularitats, etc.)
- Però sobretot, la voluntat d'influència: dominar l'altra persona, assolir el poder o mantenir-s'hi.

Segons la meua opinió, en la docència, poden donar-se tres tipus de *mobbing*:

- *De Docent cap a Equip Directiu*: en aquest cas es tractaria d'un Docent amb fortes conviccions i el seu objectiu seria desprestigiar l'Equip Directiu, possiblement amb la intenció de posar-s'hi ell/a.
- *D'equip Directiu cap a Docent*: En aquest cas algun membre de l'Equip Directiu es pot sentir amenaçat degut a les qualitats o capacitats d'algun docent i el seu objectiu seria fer-li la vida impossible per tal que el docent acabi marxant del centre.
- *De Docent a Docent*: entre iguals també es pot donar *mobbing* sobretot quan algú sent amenaçada la seva seguretat, té enveja d'un altre, etc.

Es pot dir que el *mobbing* té quatre fases, segons l'adaptació que en faig per a la docència de l'informe de l'UPC:

Primera fase: la de conflicte

Es dona una situació desencadenant, un conflicte. Sol aparèixer com un problema d'organització de la feina o interpersonal no resolt i convertit en crònic.

Segona fase: d'assetjament moral o estigmatió

Comencen els comportaments hostils. La mateixa víctima nega la realitat, se sent desorientada i no es creu el què li està passant.

Tercera fase: intervé l'organització

El conflicte arriba a mans d'organismes superiors i es comencen a prendre mesures. El conflicte es pot resoldre o pot continuar.

Quarta fase: Exclusió del lloc de treball

Si l'assetjament continua, es donen baixes mèdiques successives, fins a veure l'única sortida en l'abandonament de la feina, participació en concurs de trasllats, no important massa el destí o s'abandona la docència i es busquen altres sortides professionals.

Les conseqüències del *mobbing* poden ser a diferents nivells segons l'UPC:

Per al treballador: símptomes físics, mentals i socials:

- Ansietat
- Apatia
- Pors accentuades i contínues
- Sentiments de fracàs, impotència i frustració
- Sentiments de culpabilitat
- Pèrdua d'autoestima i infravaloració
- Problemes de concentració, disminució d'atenció i memòria
- Addiccions
- Alteracions del son
- Alteracions físiques
- Trastorns de la conducta social:
 - Susceptibilitat i hipersensibilitat a les crítiques
 - Agressivitat i irritabilitat
 - Amb conductes d'aïllament, evitació, etc.
 - Deteriorament de la vida social de la persona

Per a l'empresa:

- Alteració de les relacions interpersonals
- Disminució de la quantitat i la qualitat del treball
- Augment de l'absentisme
- Deteriorament del clima laboral
- Augment d'accidents
- Despreocupació per la feina
- Descens de la creativitat i la innovació

Per a l'entorn familiar/social:

- Desestructuració familiar
- Malestar en les relacions familiars
- Pèrdua d'il·lusió i interès per realitzar activitats conjuntament
- Abandonament de les responsabilitats familiars

Per a la societat:

- Augment de les baixes laborals
- Desvalorització del rol
- Desmotivació

Les relacions amb els companys en el treball és fonamental per a la satisfacció professional i el benestar psicològic, per altra banda els conflictes entre treballadors són la principal font d'estrès a la feina. Les gent tendeix a justificar les causes dels conflictes en la personalitat dels individus més que en l'entorn.

Brodsky (Ustec 2000) descriu l'agressor com una persona primmirada, que segueix les regles al peu de la lletra, poc sofisticada, molt exigent i que té una visió no gaire realista de sí mateix. La víctima és descrita com una persona paranoide, un pèl rígida i amb comportaments obsessius.

Veiem algunes diferències en centres, que he qualificat de: "*centres educatius amb baix risc*" i "*centres educatius amb elevat risc*" o propensos a fer desenvolupar problemes com estrès, mobbing, etc., entre els seus docents, segons la meva percepció de com pot iniciar-se el problema.

CENTRES AMB BAIX RISC	CENTRES AMB ELEVAT RISC
Direcció: col·laborativa, participativa, democràtica	Direcció: Autoritària
El claustre pot expressar les seves opinions amb total tranquil·litat i en un clima de respecte	Segons quines opinions són censurades, oblidades, menyspreades
La relació entre els companys de treball és cordial	La relació entre els companys de treball és de competència
És normal donar i rebre valoracions per la feina ben feta o els èxits aconseguits	És normal rebre queixes per feines poc polides, poc acabades, millorables, etc.
El nivell de participació del professorat en la presa de decisions del centre és alt	El nivell de participació del professorat en la presa de decisions del centre és baix o nul
El nivell de participació del pares en el centre és alt	El nivell de participació dels pares en el centre és baix o nul
El nivell de participació dels alumnes en la presa de decisions del centre és elevat	El nivell de participació dels alumnes en la presa de decisions del centre és baix o nul
Els membres de l'Equip Directiu són uns companys més de treball	Els membres de l'Equip Directiu consideren que pertanyen a un estatus superior
El clima de treball és agradable	El clima de treball és tens
Els problemes són compartits	Els problemes són amagats
L'organització és correcta i relaxada	Hi ha problemes importants d'organització
Les baixes del professorat són gairebé inexistents	Les baixes del professorat són llargues i continuades
L'èxit de la institució escolar s'atribueix a l'equip professional que el forma	L'èxit de la institució escolar se l'atribueix l'Equip Directiu
Direcció tracta a tots els professors com a iguals	Direcció fa clares diferències entre els professors, segons els perceben més propers al seu model de comandament o més allunyats i crítics.

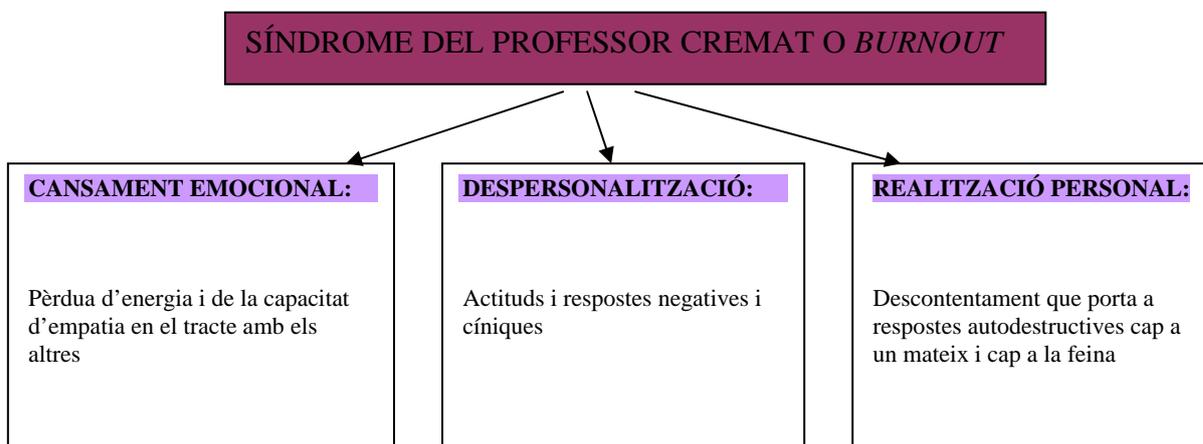
En els centres educatius, com en qualsevol feina, hi ha una gran varietat de persones, amb les seva manera particular de ser i de fer. De totes i cadascuna d'elles depèn que l'ambient de treball sigui agradable i satisfactori per a tots o una font de conflictes i malestar.

2.5.- LA SÍNDROME DEL PROFESSOR CREMAT O BURNOUT

Segons el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la UPC, el terme “cremar-se per la feina” va sorgir als EUA (Herbert Freudenberger, 1974) per fer referència a l'esgotament d'energia experimentat pels professionals quan se senten sobrepassats pels problemes dels altres.

El cremat o síndrome de *burn-out* és la fase final de l'estrès continuat i es caracteritza per un pronunciat desgast laboral després de varis anys de treball. Es qualifica com a síndrome d'esgotament d'emocions, despersonalització i falta d'assoliment i de realització personal a la feina.

Els principals símptomes no apareixen de cop, sinó que formen part del procés de desgast laboral; entre ells destaquen la irritabilitat i sobtats canvis d'humor, cansament crònic i falta d'energia, percepció desproporcionada dels propis errors i incapacitat per veure els èxits laboral, absències injustificades a la feina, insomni, etc.



Sovint la feina d'ensenyar no es veu recompensada ni per l'alumnat, ni pels companys, ni per les famílies, ni per instàncies superiors. Això provoca un cansament emocional, al mateix temps que la vocació del docent es veu frustrada, fins el punt de sentir-se totalment desmotivats.

Segons el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la UPC, amb les meves adaptacions, el procés de Burnout segueix les següents fases:

- *Fase d'entusiasme:* que es dona en els primers anys de desenvolupament d'una professió i es caracteritza per: moltes il·lusions, expectatives, energies i on tot sembla possible.
- *Fase d'estancament:* comencen els dubtes, la feina ja no satisfà totes les expectatives. Comença a aparèixer el cansament i el treballador comença a dubtar de la seva capacitat i a perdre confiança en ell mateix. Estem en la fase inicial de mals de cap i mals d'estómac.

- *Fase de frustració:* És la fase principal del desgast professional en què el treballador es qüestiona la seva feina i les seves capacitats per dur-la a terme. Disminueix la motivació i apareixen actituds negatives cap als alumnes, dóna la culpa dels seus problemes als companys i a la Direcció del centre. Tot el què es fa li sembla que no serveix per a res. Els seus problemes psicosomàtics es tornen crònics.
- *Fase d'apatia:* hi ha desesperació i un sentiment de buidor. Com a mecanisme de defensa apareix un distanciament emocional, amb indiferència, manca d'interès, menyspreu i cinisme, cap als alumnes, els companys de treball i les famílies. Ja no queda seguretat i confiança en un mateix i la conclusió és que "ja no s'hi pot fer res".

Els japonesos, en el seu vocabulari tenen la paraula *Karoshi* que vol dir "morir per excés de treball". El burnout podria ser un equivalent occidental al *Karoshi*. Qui el pateix en formes greus, es podria dir que mor professionalment (Cebrià i Corbella, 2001). També expliquen en el seu article "*La síndrome del burnout: el pes de la personalitat*", segons l'estudi fet amb metges, que el diagnòstic de *burnout* està condicionat, bàsicament, a un instrument de mesura (el *Maslach Burnout Inventory*), que reuneix els tres factors relacionats entre sí que hem esmentat abans: cansament emocional, despersonalització i realització personal, però, no es coneix prou la seva seqüència evolutiva; és a dir, quin és el factor d'inici i com varien els tres en els casos més greus. Fins i tot, diuen, que no hi ha acord si realment són aquests els factors més rellevants de la síndrome o quina relació té aquest quadre amb altres diagnòstics psicosocials eventualment associats, principalment amb l'ansietat i la depressió.

Segons el Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la UPC els efectes del Burnout sobre el treballador serien referent a quatre apartats:

EMOCIONALS



- Distanciament afectiu com a forma de protecció
- Sentiments de soledat
- Sentiments d'alienació
- Ansietat i impaciència
- Sentiments d'impotència
- Desorientació

ACTITUDINALS



- No verbalització
- Cinisme
- Apatia
- Hostilitat
- Suspicàcia
- Desconfiança

CONDUCTUALS



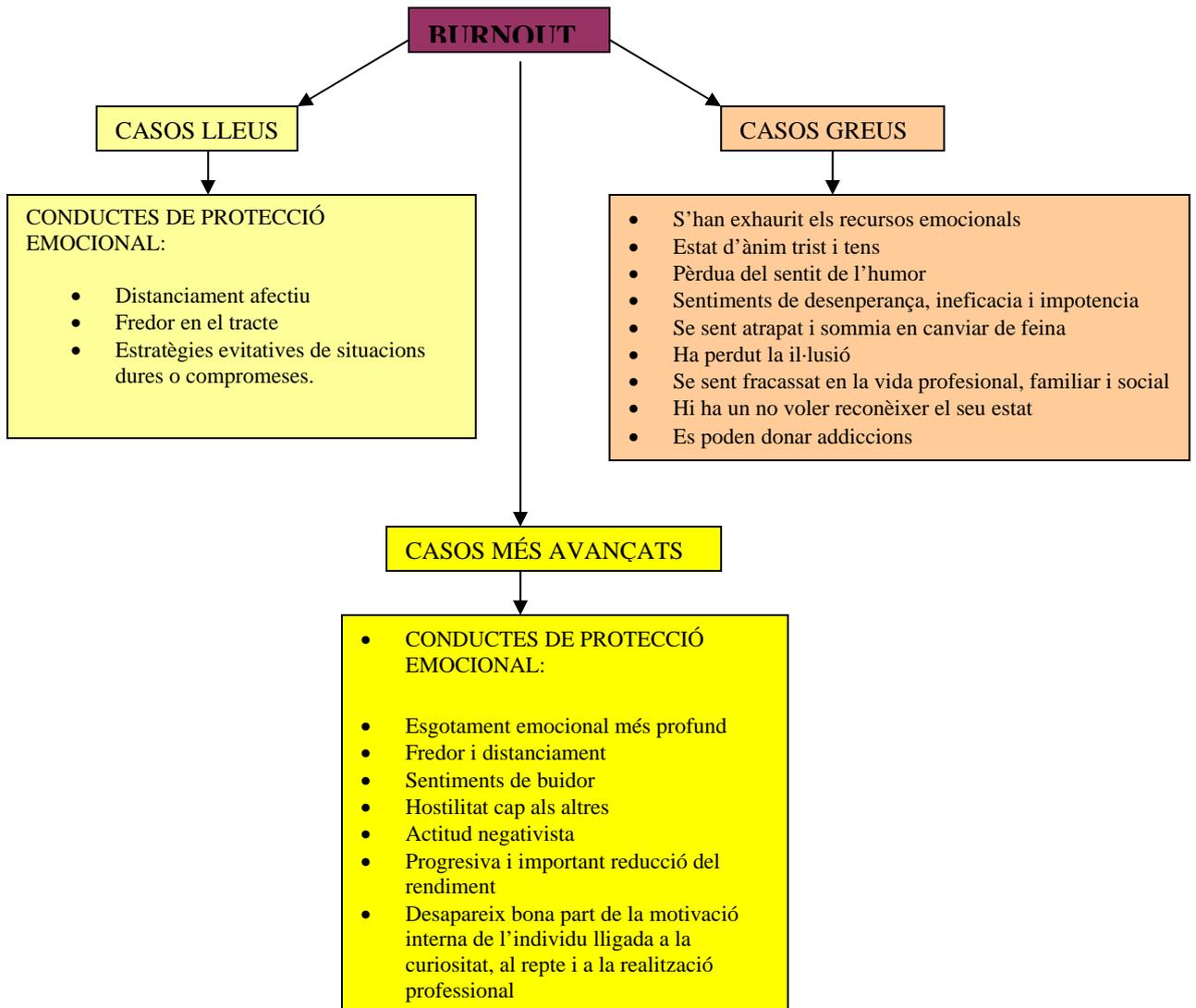
- Agressivitat
- Aïllament
- Canvis sobtats d'humor
- Irritabilitat
- Superficialitat en el contacte amb els altres

PSICOSOMÀTICS

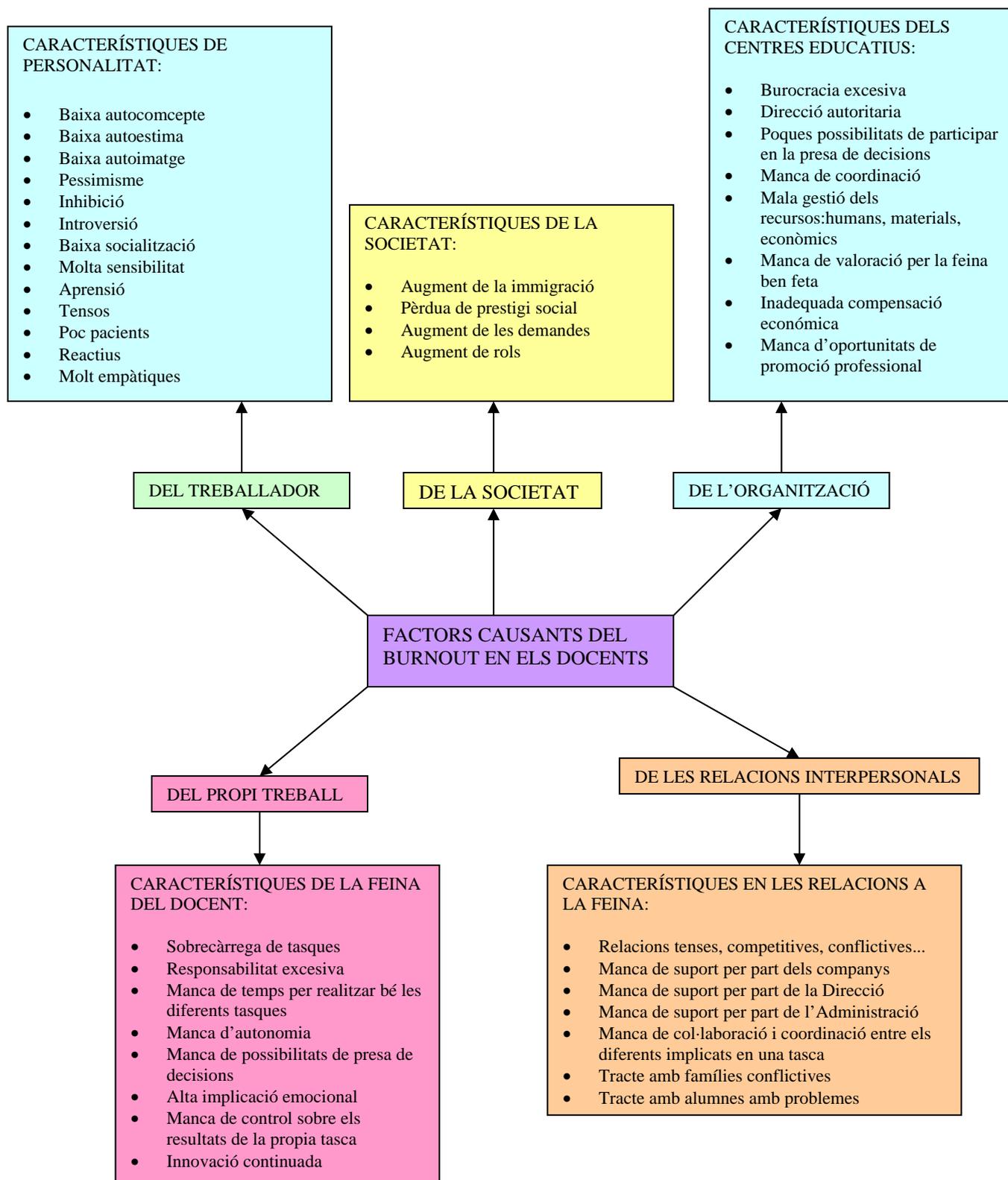


- Fatiga crònica
- Mals de cap
- Insomni
- Dolors cervicals d'esquena
- Dolors musculars
- Úlceres o altres trastorns gastrointestinals
- Dolor precordial
- Palpitacions
- Hipertensió
- Crisis asmàtiques
- Refredats freqüents
- Major freqüència d'infeccions
- Aparició d'al·lèrgies

Segons Cebrià i Corbella, 2001, es poden diferenciar casos lleus, casos més avançats i casos greus de *burnout* per les següents característiques:



Segons l'adaptació que faig dels factors desencadenants de la Síndrome de Burnout del Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'UPC aquests quedarien de la següent manera:



En la síndrome de *Burnout* hi ha una barreja de factors externs i interns, que segons l'estudi de Cebrià i Corbella, 2001, encara està en discussió quin d'aquests factors tindria més pes. El que sí és segur és que cada persona tindria un límit de resistència per damunt del qual es produiria un procés de "fractura psíquica". Però és la percepció personal i els mecanismes d'afrontament individuals els que marquen el grau de vulnerabilitat individual que explica perquè en condicions de treball similars uns iniciarien símptomes de *burnout* i altres no.

Segons adaptació de les dades de Cebrià i Corbella, 2001, els docents que tindrien més possibilitats de patir burnout i els que menys serien els que:

<p>DOCENTS AMB ALTA PROVABILITAT DE BURNOUT I PER TANT BAIXA RESISTÈNCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultat per afrontar els problemes quotidians • Baix estat anímic • Persona cohibida, tímida, poc sociable i molt sensible • Alta aprensibilitat • Reactius • Tensos • Poc pacients 	<p>DOCENTS AMB BAIXA PROVABILITAT DE BURNOUT I PER TANT ALTA RESISTÈNCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persona amb autocontrol • Fort compromís en el treball i la vida • Posició de coratge i flexibilitat • Obertura als canvis, vistos com a reptes personals i no com a amenaces
--	--

Els efectes del Burnout en la feina docent, segons la meua adaptació de les dades de l'UPC, serien:

- Deteriorament de les relacions interpersonals
- Comunicació intermitent i selectiva amb els altres per un sentiment d'incomprensió
- Manca de motivació i satisfacció laboral, que provoca una manca d'implicació del docent en la seva feina
- Sentiments de desesperació i indiferència enfront la feina
- Disminució de la qualitat, de l'eficàcia en la feina i del rendiment
- Queixes tant dels alumnes, com de les famílies
- Apatia cap al centre educatiu
- Augment d'absentisme a la feina
- Predisposició a deixar la feina

Algunes de les mesures preventives que caldria adoptar segons la meua adaptació, de les aportades per l'UPC, serien referents a tres àmbit: l'organitzatiu, el grupal i l'individual.

Mesures a nivell organitzatiu:

- Facilitar la comunicació i promoure la participació
- Afavorir les decisions descentralitzades, ja que donen la sensació de control sobre l'entorn, afavoreixen la creativitat, la innovació i la satisfacció laboral
- Flexibilitat horària, dins del possible
- Aclarir les responsabilitats i rols de cada professor
- Disposar d'incentius i oportunitats per a la formació continuada i el desenvolupament de la recerca
- Oferir suport a la persona afectada

Mesures a nivell grupal:

- Afavorir el treball de grup per evitar l'aïllament dels docents
- Crear dinàmiques de grups per a la resolució de problemes, canvis d'opinió i orientació de casos difícils
- Fomentar el suport social, dins del possible
- Fomentar la col·laboració i no la competitivitat

Mesures a nivell individual que caldria que apliqués cada professor:

- Aplicació de tècniques d'afrontament orientades i centrades en el problema: reinterpretació positiva, planificació, entrenament en la solució de problemes, entrenament en l'assertivitat
- Eliminació de l'evitació i la fugida davant d'un problema
- Establir objectius realistes
- Fugir de la rutina, aplicant innovació i millores en la pràctica diària
- Aprendre a analitzar els problemes des de la distància
- Accentuar els aspectes positius del treball
- Desenvolupar habilitats de comunicació interpersonal
- Desenvolupar habilitats socials
- Desenvolupar l'assertivitat

Segons paraules de Cebrià i Corbella, 2001, per tal de prevenir el burnout i que podem incorporar al món de la docència són que:

“Les dues claus de prevenció del burnout serien per una banda una sòlida formació en tècniques d’afrontament de l’estrès, de comunicació amb els pacients i els companys i altres relatives a l’autocontrol, que permetin optimitzar la gestió emocional, especialment la reducció de l’ansietat. Això podria disminuir la possibilitat de patir malestar (especialment en les persones més vulnerables) i, conseqüentment, la reducció de la prevalença de burnout i de trastorns més greus derivats del risc professional”.

Destaquen com a aspectes claus per prevenir el burnout: una sòlida formació en tècniques d’afrontament de l’estrès, la comunicació amb els companys i la gestió emocional representada en l’autocontrol personal. Veurem més endavant com aquests aspectes que es prioritzaran en la part pràctica d’aquest treball.

B) PART PRÀCTICA

3. TERCER APARTAT:

EL MALESTAR DOCENT A CATALUNYA RECERCA- INVESTIGACIÓ

3.1.- DISSENY DEL QÜESTIONARI	58
ANNEXOS:	
• CARTA	60
• QÜESTIONARI	61
3.2.- OBTENCIÓ DE RESULTATS:	64
3.2.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	64
3.2.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	70
3.2.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL	88
3.2.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	100
3.2.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	102
3.2.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	109
3.2.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	110
3.2.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	111

3.2.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	112
3.3.- CONCLUSIONS:	118
3.3.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES	118
3.3.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR	118
3.3.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL	120
3.3.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR	121
3.3.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR	122
3.3.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:	122
3.3.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	122
3.3.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	122
3.3.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS	122
3.3.7.- CONCLUSIÓ FINAL	123

EL MALESTAR DOCENT A CATALUNYA RECERCA INVESTIGACIÓ

Davant el repte del projecte de “Disseny d’un programa d’adquisició d’estratègies mentals per a l’afrontament de la insatisfacció laboral dels docents”, es va plantejar la necessitat de conèixer la situació i les opinions dels docents de Catalunya i posteriorment fer el disseny del programa atenent les demandes i necessitats presentades, tot i que, aquest apartat, no estava inclòs en el projecte inicial de Llicència d’Estudis.

El problema

Els canvis tan importants que han experimentat les nostres societats, en els darrers anys, fan que la feina d’ensenyar, avui, no sigui fàcil, són molts els docents que manifesten la seva insatisfacció, però lluny de trobar-hi solucions augmenten encara més les seves dificultats i les seves exigències. Però no tots els docents viuen la feina amb patiment i angoixa, n’hi ha que se senten feliços i satisfets, a què és degut?

Els objectius

Els objectius principals de la investigació són: estudiar com se senten i com viuen la feina una mostra representativa de docents de Catalunya, quines són les principals manifestacions de malestar, com afecta la seva salut i què creuen, els propis docents, que caldria fer per millorar la situació actual de desencís.

3.1.- DISSENY DEL QÜESTIONARI

Per elaborar el qüestionari es van tenir en compte altres investigacions i estudis duts a terme tant a Catalunya com a la resta d’Espanya. Un com vist i comparat el què ja estava fet i el que jo pretenia es va procedir a fer un primer esborrany. En aquest esborrany es desglossava el qüestionari en indicadors físics, indicadors psíquics i indicadors sociolaborals de malestar (basat en Carrascosa i Gómez, 2001), però, en correccions posteriors es va anul·lar els indicadors de malestar físic atès que l’objectiu del treball anava orientat, des de l’inici, a la Salut Laboral dels Docents des de la vessant psicosociològica.

En tot moment vaig comptar amb l’experiència, suport, col·laboració i supervisió del Dr. Joan Teixidó Saballs, professor de la Universitat de Girona i de la Universitat Oberta de Catalunya.

Es va passar una prova pilot a un reduït nombre de companys/es docents per tal de detectar les dificultats i problemes que es podien donar al fer les respostes.

Un cop es van donar les diferents preguntes i apartats per definitius es va passar el qüestionari a les persones que realitzaven el suport informàtic, que

va ser la responsables de l'elaboració del web i de la base de dades per recollir les respostes que s'anessin rebent

El web es va fer amb HTML i PERL i es va penjar en un servidor amb linux, les dades es recollien, de manera totalment anònima, en un fitxer de text delimitat, on la informació quedava ordenada per ordre d'arribada.

Es van enviar 350 mails personalitzats i 250 a diversos centres educatius tant de Primària com de Secundària de tota Catalunya. La majoria de les adreces dels mails es van aconseguir de les webs dels centres de XTEC.

La recollida de dades es va fer des del 27 de març fins al 30 de maig. Com que quedava al mig la Setmana Santa es va considerar necessari allargar el període de recollida per donar temps a tothom a poder col·laborar amb la seva resposta.

A continuació, com a "Annexos" tenim el model de carta que s'enviava per mail i el model d'enquesta definitiu.

ANNEXOS:

CARTA

Tona, març 2006

Benvolgut/da company/a:

Sóc **MARIA MUSACH I ARGEMÍ**, mestra del CEIP L'Era de Dalt de Tona (Barcelona) i aquest semestre compto amb una Llicència Retribuïda per Estudis, en la que estic realitzant un estudi que permeti conèixer els factors que incideixen en la insatisfacció professional dels docents, per tal de poder proposar-ne accions de millora (tant des d'una perspectiva personal com institucional).

T'agrairia que dediquessis dos minuts a contestar el qüestionari adjunt que és totalment anònim: www.qrt.biz/enquesta
Gràcies.

Seria de gran ajut que difonguessis l'adreça del web del qüestionari entre els mestres i/o professors del teu claustre i altres docents amics i coneguts perquè quantes més respostes s'obtinguin més fiable serà l'estudi.

A partir de l'Octubre del 2006, podràs consultar els resultats de l'estudi, així com el Projecte acabat, al web de XTEC.

Per dubtes o aclariments: mmusach@xtec.cat

Molt agraïda

Maria Musach i Argemí
Mestra i Estudiant de Psicopedagogia

QÜESTINARI

QÜESTINARI SOBRE LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

1.-Dades generals.

SEXE :

EDAT:

ANYS D'EXPERIÈNCIA DOCENT:

NIVELL ON TREBALLA :

TITULACIÓ MÀXIMA:

2.-Assenyalala amb quina freqüència has experimentat algunes de les següents manifestacions de malestar:

	MAI	A VEGADES	SOVINT	SEMPRE
<ul style="list-style-type: none">• Manca de concentració• Pèrdua de memòria• Dificultat per fer raonaments• Dificultat per expressar-se• Angoixa• Ganes de plorar• Tristesa• Irritabilitat• Depressió• Estrès• Inseguretat• Ansietat• Apatia• Frustració• Addiccions• Agressivitat• Queixes• Poques ganes de participar• Indiferència• No assumir responsabilitats• Aïllament• Indiferència en les relacions interpersonals• Problemes familiars• Et sents objecte de mobbing• Relacions conflictives amb l'Equip Directiu• Relacions conflictives amb algun company/a de treball• Relacions conflictives amb algun alumne/a• Relacions conflictives amb algun pare o mare				

3.- De quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció laboral dels docents?

	POC	UNA MICA	BASTANT	MOLT
Els alumnes				
Els companys de treball				
L'educació emocional				
La sobrecàrrega d'obligacions				
Els pares				
L'Equip Directiu				
L'experiència				
La desvalorització del rol docent				
Els recursos metodològics				
Els recursos materials				
L'extens currículum				
Els canvis de la societat				
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes				
La motivació del docent				
La personalitat/manera de ser del docent				
La formació inicial rebuda				
La manca de temps				
L'organització personal				

Altres causes:.....

4.- El malestar dels docents pot ésser degut a múltiples causes. Algunes són **externes** al propi docent (els alumnes, les condicions de treball, etc.) i d'altres són **internes** (la personalitat, l'actitud davant la feina, etc.)

Quins % del malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes EXTERNES?

5.- En quin ordre prioritzaries els següents aspectes que contribuirien a afrontar el malestar dels docents. Ordena'ls de l'1 al 4 (1 màxima prioritat, 4 mínima prioritat).

- Millores en les condicions sociolaborals dels docents
- Programes de creixement emocional per als docents
- Activitats lúdiques i de relaxació
- Suport psicològic

Altres:.....

6.- A la taula s'hi consideren alguns factors de CREIXEMENT PERSONAL del docent. Marca a cada columna els TRES aspectes que consideres:

	MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	QUE S'HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ PERMANENT
AUTOESTIMA			
AUTOCONeixEMENT			
AUTOCONTROL			
MOTIVACIÓ			
EMPATIA			
RELACIONS INTERPERSONALS			
RESOLUCIÓ DE CONFLICTES			
APRENDRE A CONVIURE AMB ELS PROBLEMES			

Quins altres temes prioritzares en la formació dels docents i penses que ajudarien a reduir la insatisfacció laboral?

.....

3.2.- OBTENCIÓ DE RESULTATS

En l'anàlisi de les dades estadístiques s'ha comptat amb l'ajuda de l'estadista Rosa M^a Cruells Musach, així com amb el suport i experiència del Dr. Joan Teixidó Saballs, supervisor del treball.

L'anàlisi de dades s'ha fet a partir del programa SPSS, usat habitualment per l'anàlisi de dades de treballs d'investigació universitària.

Es van enviar 350 mails personalitzats i 250 a centres, repartits per tota Catalunya i de totes les comarques, representant un potencial de resposta d'unes 2500 persones, de les quals s'han obtingut 235 respostes. Significant el 9,4% de resposta.

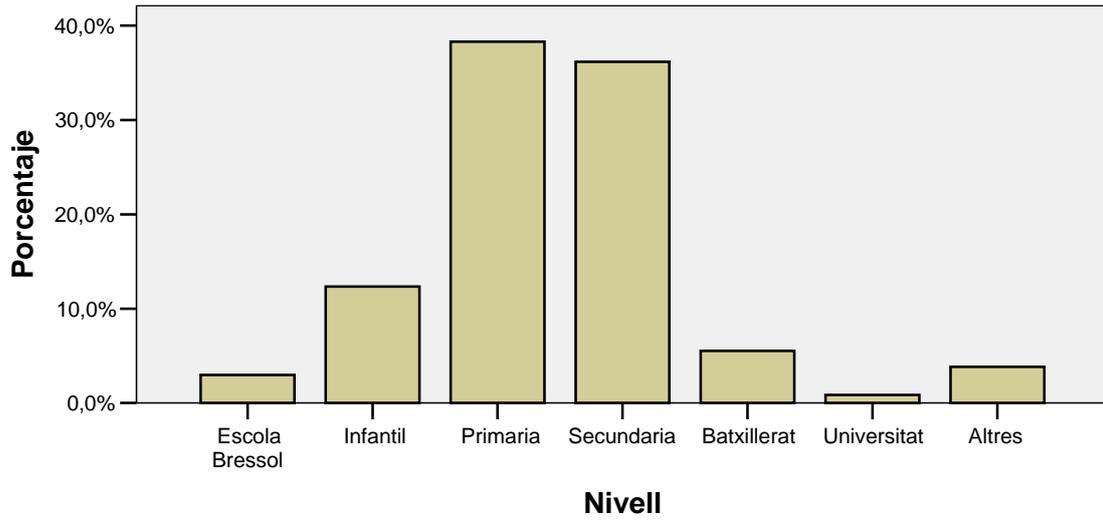
3.2.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES

NIVELL, TITULACIÓ I SEXE

Comencem l'estudi fent una descriptiva de les variables: nivell, titulació i sexe.

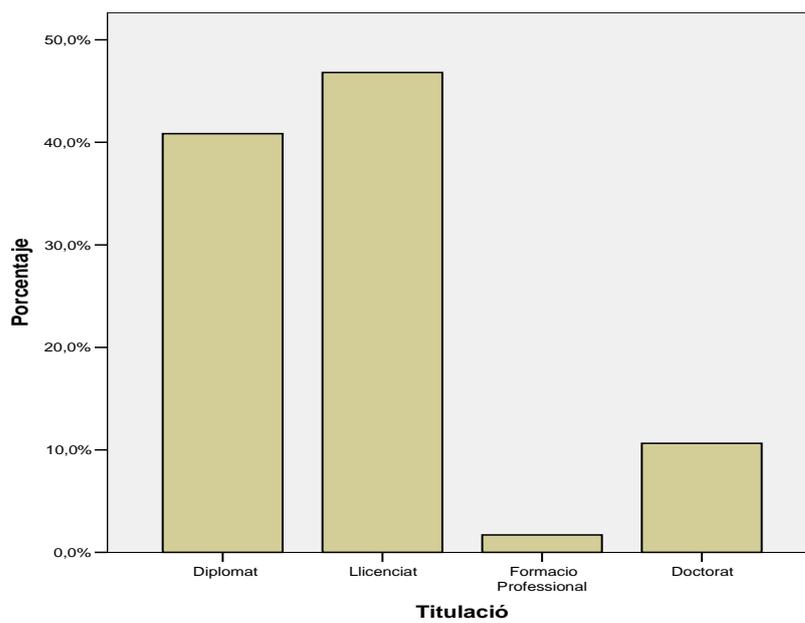
Nivell

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Escola Bressol	7	3,0	3,0	3,0
	Infantil	29	12,3	12,3	15,3
	Primaria	90	38,3	38,3	53,6
	Secundaria	85	36,2	36,2	89,8
	Batxillerat	13	5,5	5,5	95,3
	Universitat	2	,9	,9	96,2
	Altres	9	3,8	3,8	100,0
	Total	235	100,0	100,0	



Titulació

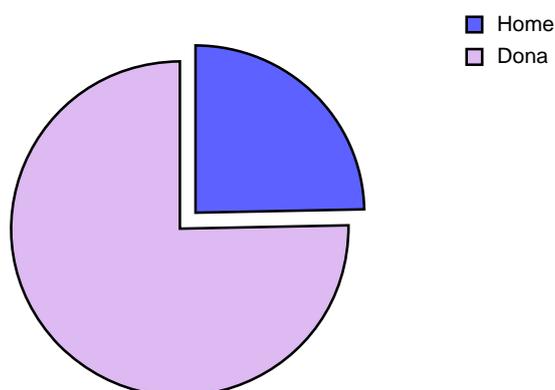
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Diplomat	96	40,9	40,9	40,9
	Llicenciat	110	46,8	46,8	87,7
	Formacio Professional	4	1,7	1,7	89,4
	Doctorat	25	10,6	10,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	



Sexe

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	Home	58	24,7	24,7	24,7
	Dona	177	75,3	75,3	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Sexe



Observem que només una quarta part, aproximadament, de docents que han participat a l'estudi són homes i les tres quartes parts restants són dones.

Pel que fa al nivell en el qual el docent treballa, té una freqüència més alta els professors de primària, seguits pels de secundària, mentre que els docents que tenen una participació més baixa són els que es dediquen a la docència universitària.

El 46,8% dels professors són llicenciats, el 40,9% diplomats i el 10,6% doctors, mentre que un baix percentatge (1,7%) són de formació Professional. S'observa que hi ha llicenciats a tots els nivells educatius i Doctors, no només a la Universitat sinó també a Primària i Secundària, destaquem, per tant, que molts docents tenen una titulació superior al lloc de treball que ocupen.

L'EDAT

Seguidament agrupem les edats en intervals. Per fer-ho s'aplica la fórmula de Sturges:

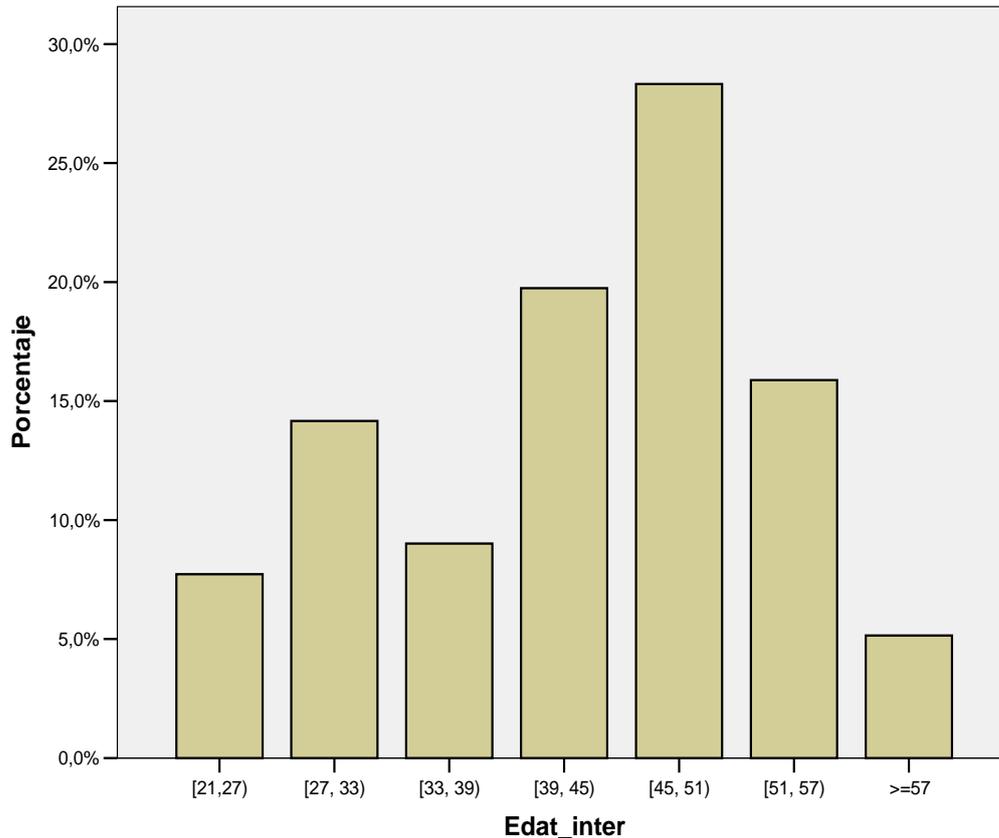
$k \approx \log_2(n)$ on k és el nombre d'intervals. Per tant, $k \approx 7.88 \approx 8$

amplitud dels intervals: $a_i = (x_{\max} - x_{\min})/k$
 $a_i = 6.09$

Per tant els intervals seran: [21, 27), [27, 33), [33, 39), [39, 45), [45, 51), [51, 57), (≥ 57)

Edat_inter

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	[21,27)	18	7,7	7,7	7,7
	[27, 33)	33	14,0	14,2	21,9
	[33, 39)	21	8,9	9,0	30,9
	[39, 45)	46	19,6	19,7	50,6
	[45, 51)	66	28,1	28,3	79,0
	[51, 57)	37	15,7	15,9	94,8
	≥ 57	12	5,1	5,2	100,0
	Total	233	99,1	100,0	
Perduts	Sistema	2	,9		
Total		235	100,0		

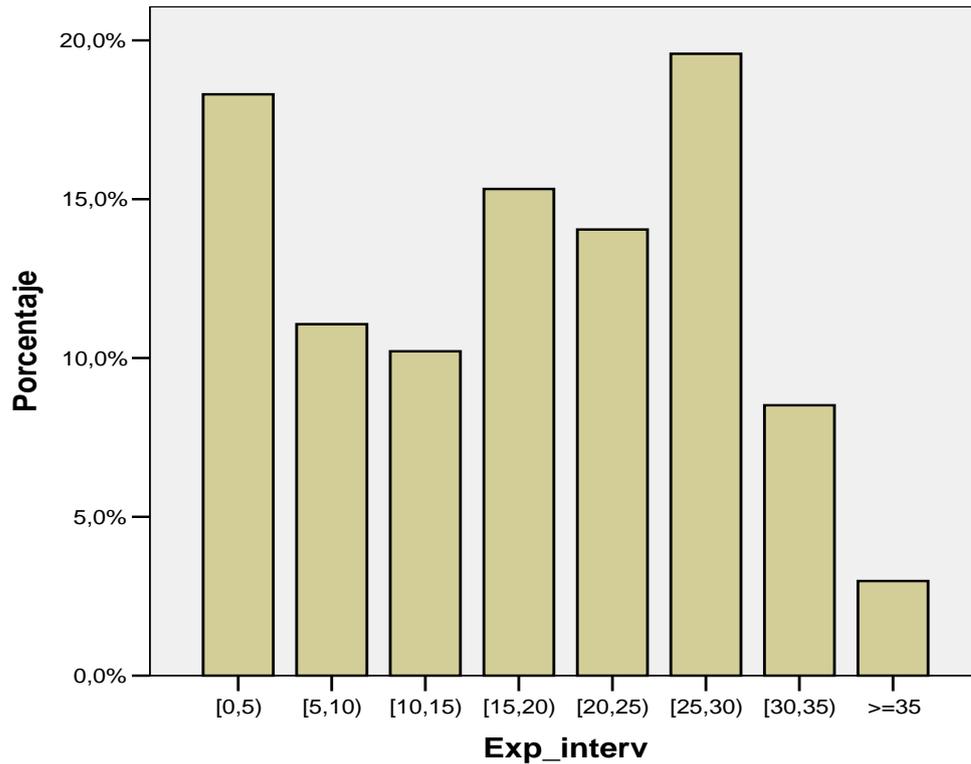


Observem que la freqüència més elevada està en una franja entre 45 i 51 anys amb un 28,3% del total de respostes, seguit de persones entre 39 i 45 anys. La més baixa freqüència de resposta és de persones amb edat igual o superior a 57 anys, dels quals només han respost el 5,2%.

Pel que fa a la variable *anys d'experiència del docent*, decidim agrupar-la en intervals d'amplitud 5 (basant-nos amb la fórmula de Sturges):

Exp_interv

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	[0,5)	43	18,3	18,3	18,3
	[5,10)	26	11,1	11,1	29,4
	[10,15)	24	10,2	10,2	39,6
	[15,20)	36	15,3	15,3	54,9
	[20,25)	33	14,0	14,0	68,9
	[25,30)	46	19,6	19,6	88,5
	[30,35)	20	8,5	8,5	97,0
	>=35	7	3,0	3,0	100,0
	Total	235	100,0	100,0	



La resposta ha oscil·lat entre 0 anys fins a 41 anys de serveis docents.

Observem que el volum de resposta ha sigut considerablement elevat en dos grups de docents: els que ja tenen un nivell elevat d'experiència (de 25 a 30 anys) i els que no arriben a cinc anys de treball. Així doncs, el 19.6 % dels enquestats tenen entre 25 i 30 anys d'experiència, mentre que el 18.3 % en tenen entre 0 i 5 anys.

Observem que un percentatge molt baix, concretament el 3% té igual o més de 35 anys d'experiència, la possible explicació seria que la majoria d'aquest grup de docents ja s'hagi jubilat.

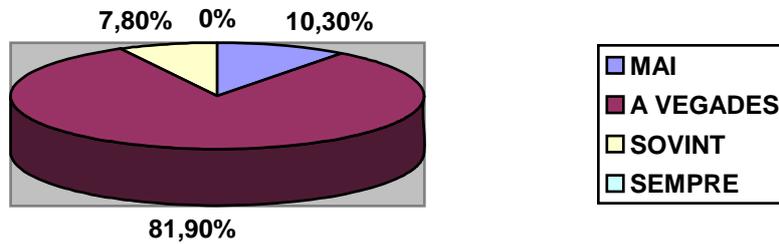
3.2.2.- FREQUÈNCIA EN LES MANIFESTACIONS DE MALESTAR

La pregunta 2 deia: “ Assenyala amb quina freqüència has experimentat algunes de les següents manifestacions de malestar. “

	MAI	A VEGADES	SOVINT	SEMPRE
1. Manca de concentració	10,3%	81,9%	7,8%	0%
2. Pèrdua de memòria	23,4%	65,4%	11,2%	0%
3. Dificultat per fer raonaments	37%	59,1%	3,9%	0%
4. Dificultat per expressar-se	38,7%	53%	7,8%	0,5%
5. Angoixa	19,1%	66,7%	14,2%	0%
6. Ganes de plorar	33,3%	61,3%	5,4%	0%
7. Tristesa	19,4%	73,8%	6,8%	0%
8. Irritabilitat	6,8%	77,18%	16,02%	0%
9. Depressió	55,61%	40,49%	3,9%	0%
10. Estrès	13,17%	59,50%	23,42%	3,9%
11. Inseguretat	18,72%	70,44%	10,84%	0%
12. Ansietat	23,53%	55,88%	20,59%	0%
13. Apatia	40%	54,63%	5,37%	0%
14. Frustració	20,49%	64,88%	14,63%	0%
15. Addiccions	79,90%	16,58%	3,02%	0,5%
16. Agressivitat	50,49%	48,53%	0,98%	0%
17. Queixes	13,86%	65,84%	19,8%	0,5%
18. Poques ganes de participar	26,70%	64,08%	8,74%	0,48%
19. Indiferència	48,77%	46,8%	3,45%	0,9%
20. No assumir responsabilitats	67%	29,06%	3,45%	0,49%
21. Aïllament	54,63%	39,02%	5,37%	0,98%
22. Indiferència en les relacions interpersonals	57,14%	36,95%	5,42%	0,49%
23. Problemes familiars	40,98%	54,63%	3,9%	0,49%
24. Et sents objecte de mobbing	82,44%	15,6%	0,98%	0,98%
25. Relacions conflictives amb l'Equip Directiu	58,91%	35,64%	3,96%	1,49%
26. Relacions conflictives amb algun company/a de treball	34,15%	63,41%	1,46%	0,98%
27. Relacions conflictives amb algun alumne/a	26,21%	67,96%	5,83%	0%
28. Relacions conflictives amb algun pare o mare	44,87%	52,2%	2,93%	0%

En general les respostes es trobaven majoritàriament cap a la banda baixa amb el “mai” i “a vegades”, com les respostes amb més freqüència i el “sovint i “sempre” comptant amb menys freqüència.

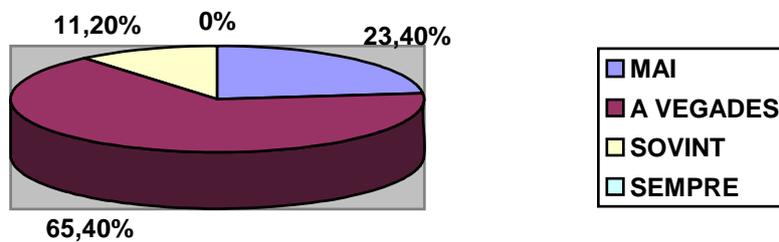
1.MANCA DE CONCENTRACIÓ



El 10,30 % considera que mai té o ha tingut problemes de concentració, el 81,90% considera que de vegades, només el 7,80% diu que sovint i ningú considera que en pateix sempre.

Segons els resultats de les respostes es pot considerar que gairebé el 90% de docents de Catalunya tenen o han tingut problemes de concentració algunes vegades o sovint.

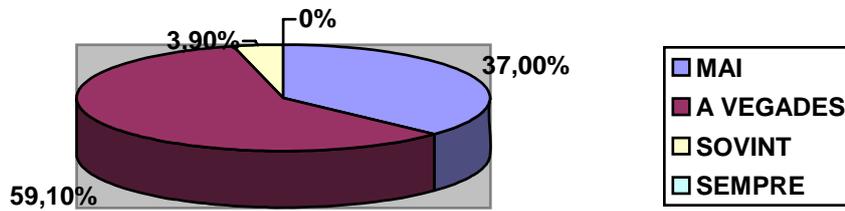
2.PÈRDUA DE MEMÒRIA



El 23,40% considera que mai ha tingut problemes de pèrdua de memòria, el 65,40% diu que a vegades, l'11,20% diu que sovint i ningú en té sempre.

Gairebé les tres quartes parts de docents de Catalunya manifesten tenir o haver tingut algunes vegades pèrdues de memòria.

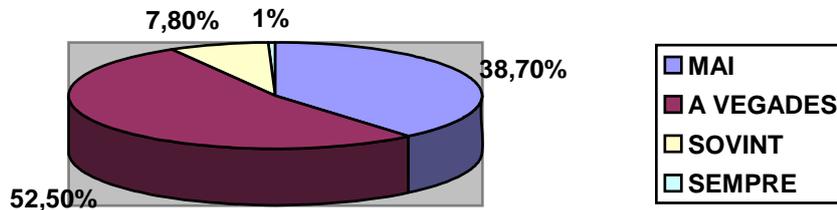
3.DIFICULTAT PER FER RAONAMENTS



El 37% dels docents diuen que mai han tingut dificultats a l'hora de fer raonaments, el 59,10%, més de la meitat considera que algunes vegades, el 3,90% sovint i el 0% sempre.

Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver tingut algunes vegades problemes a l'hora de fer raonaments.

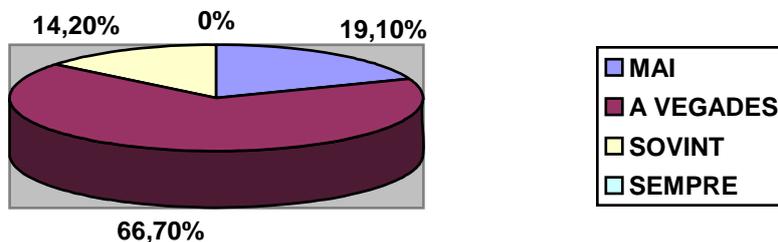
4.DIFICULTAT PER EXPRESSAR-SE



El 38,70% de docents manifesten que mai han tingut problemes per expressar-se, el 52,50% a vegades el 7,80% sovint i només l'1% diu tenir-ne sempre.

Més de la meitat de docents de Catalunya han tingut a vegades problemes per expressar-se.

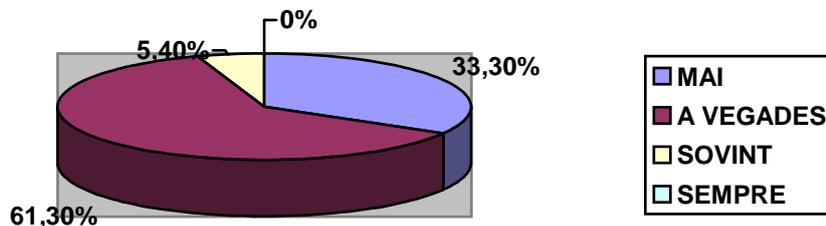
5.ANGOIXA



El 19,10% dels docents diuen que mai han tingut angoixa, el 66,70% a vegades, el 14,20% sovint.

Les tres quartes parts dels docents de Catalunya tenen sovint o de vegades problemes d'angoixa.

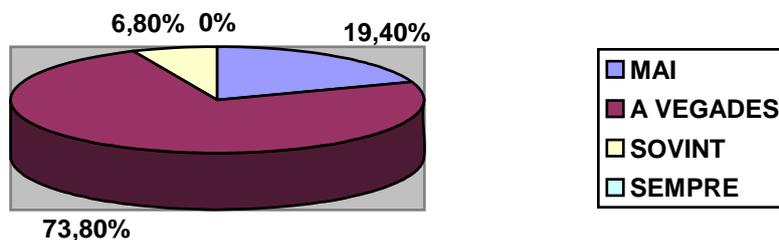
6.GANES DE PLORAR



El 33,30% dels docents manifesten que mai tenen ganes de plorar, el 61,30% diuen que a vegades i el 5'40% sovint.

Més de la meitat de docents de Catalunya manifesten només tenir ganes de plorar a vegades.

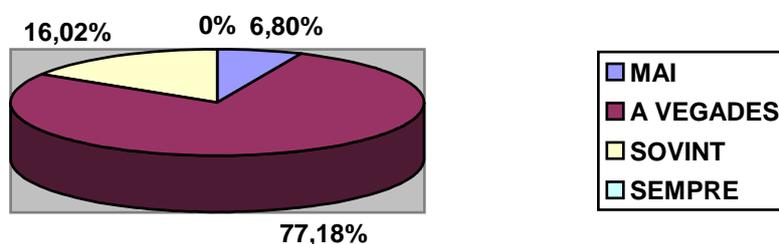
7. TRISTESA



El 19,40% dels docents manifesten no tenir mai tristesa, el 73,80% a vegades i el 6,80% sovint.

Gairebé el 80% dels docents de Catalunya senten tristesa algunes vegades.

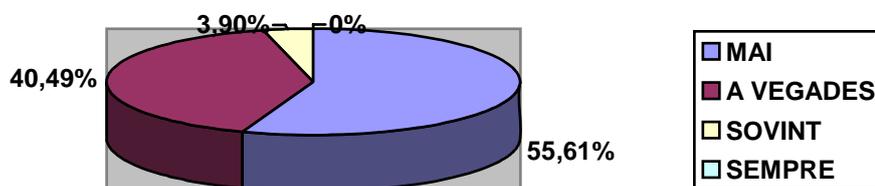
8. IRRITABILITAT



El 6,80% dels docents manifesten no tenir mai problemes de irritabilitat, el 77,18% a vegades i el 16,02% sovint.

Més del 90% dels docents de Catalunya senten irritabilitat algunes vegades.

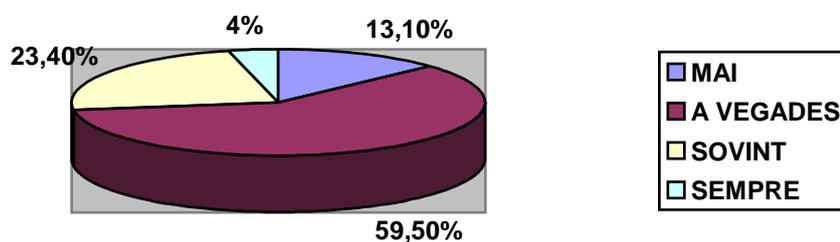
9. DEPRESSIÓ



El 55,61% del docents diuen no haver tingut mai depressió, el 40,49% a vegades i el 3,90% sovint.

Més de la meitat dels docents de Catalunya reconeixen no haver tingut mai depressió.

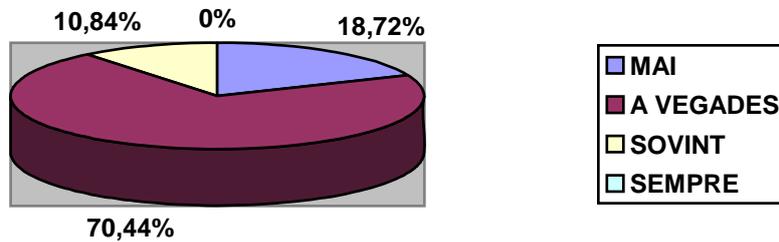
10. ESTRÈS



Un 13,10% dels docents mai s'han sentit estressats, el 59,50% a vegades, el 23,40% sovint i el 4% sempre.

Una quarta part dels docents de Catalunya manifesta problemes importants d'estrès i més de la meitat haver-ne tingut algunes vegades.

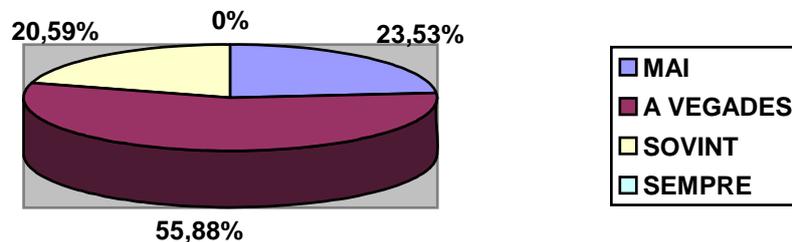
11. INSEGURETAT



El 70,44 % dels docents manifesten haver tingut a vegades problemes d'inseguretat, el 18,72% mai, el 10,84% sovint i el 0% sempre.

Més del 80 % dels docents de Catalunya manifesten haver tingut a vegades o sovint problemes d'inseguretat.

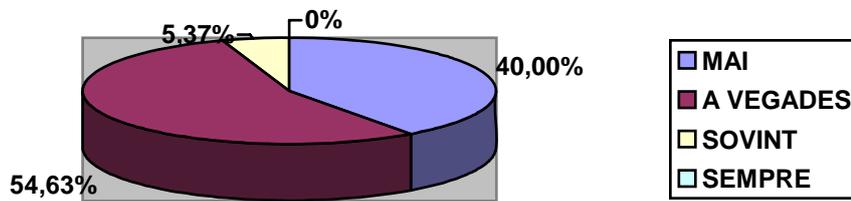
12. ANSIETAT



El 55,88 % dels enquestats manifesten haver tingut de vegades problemes d'ansietat, el 23,53% mai i el 20,59% sovint.

Gairebé les tres quartes parts dels docents de Catalunya manifesten haver patit a vegades o sovint problemes d'ansietat.

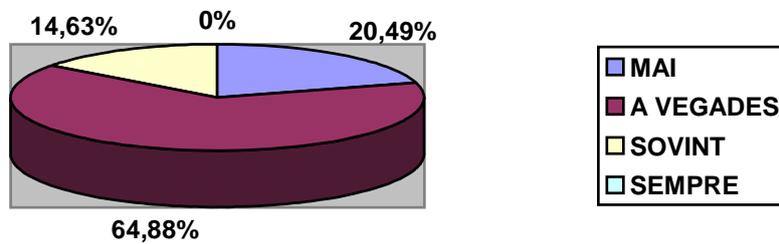
13. APATIA



El 54,63% dels docents manifesten haver patit a vegades problemes d'apatia, només el 5,37% sovint i el 40% mai.

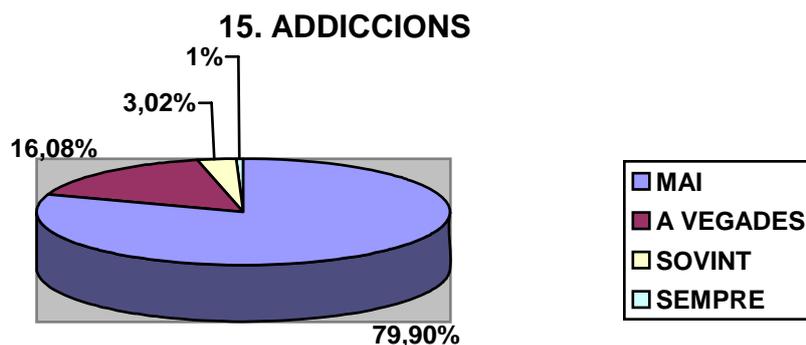
Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver patit a vegades problemes d'apatia.

14. FRUSTRACIÓ



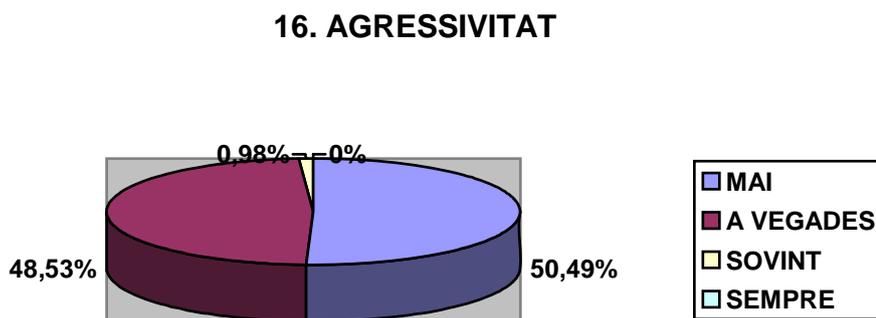
El 64,88% dels docents enquestats manifesten haver sentit frustració de vegades, el 14,63% sovint i el 20,49% mai.

Gairebé el 80% dels docents de Catalunya manifesten haver patit frustració sovint o de vegades al llarg de la seva carrera professional.



El 79,90 % del professorat enquestat manifesta no haver tingut mai cap tipus d'addicció, el 16,08% a vegades, el 3,02% sovint i el 1% sempre.

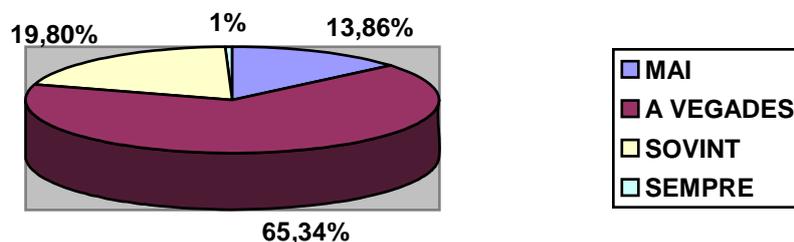
Gairebé el 80% dels docents de Catalunya mai han tingut problemes d'addiccions, però el 19% a vegades o sovint i 1% sempre.



El 50,49% dels docents enquestats manifesten que mai s'han sentit agressius, el 48,53% a vegades i el 0,98% sovint.

Gairebé la meitat dels docents de Catalunya s'han sentit agressius alguna vegada.

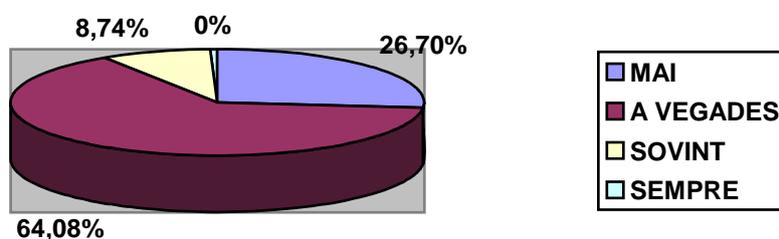
17. QUEIXES



El 65,34% dels docents enquestats manifesten haver-se queixat en la realització de la seva tasca, 19,80% sovint, el 13,86% mai i l'1% sempre.

Més de les tres quartes parts dels docents de Catalunya han manifestat queixes sovint o de vegades.

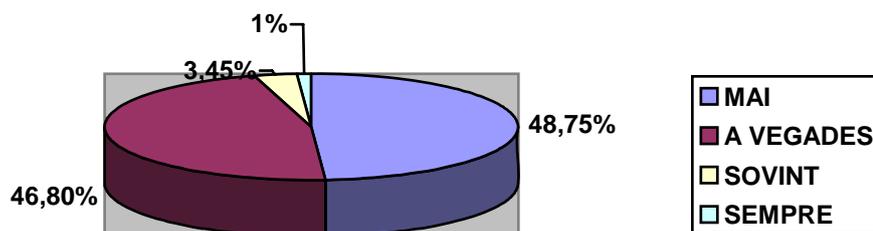
18. POQUES GANES DE PARTICIPAR



El 64,08% dels docents enquestats manifesten haver tingut a vegades poques ganes de participar, el 8,74% sovint no té ganes de participar, el 0,48% sempre i només el 26,70% manifesta no haver tingut mai aquest problema.

Gairebé el 75% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut poques ganes de participar en les tasques del centre o de l'aula durant l'exercici de la seva activitat professional.

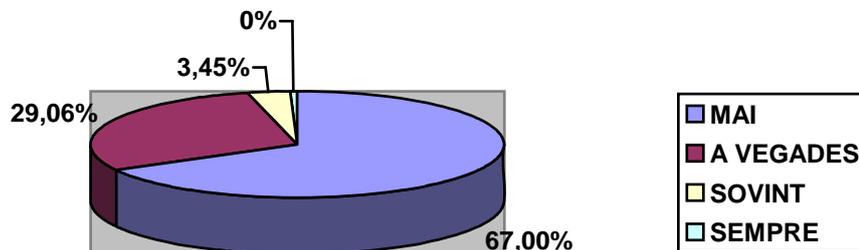
19. INDIFERÈNCIA



El 48,75% dels docents manifesten no haver sentit mai indiferència, el 46,80% a vegades, el 3,45% sovint i l'1% sempre.

Gairebé la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver sentit indiferència alguna vegada o sovint.

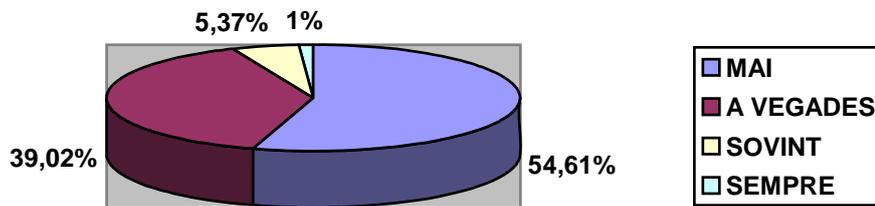
20. NO ASSUMIR RESPONSABILITATS



El 67% dels docents manifesten que mai han deixat d'assumir les seves responsabilitats, el 29,06% a vegades, el 3,45% sovint i el 0,49% sempre.

Aproximadament el 33% dels docents de Catalunya manifesten haver deixat d'assumir a vegades, sovint o sempre les seves responsabilitats.

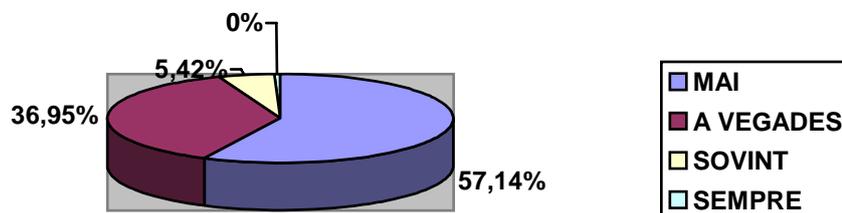
21. AÏLLAMENT



El 54,61% dels docents manifesten que mai s'han sentit aïllats, el 39,02% a vegades, el 5,37% sovint i l'1% sempre.

Més de la meitat dels docents de Catalunya alguna vegada o sovint s'han sentit aïllats en la realització de la seva tasca professional.

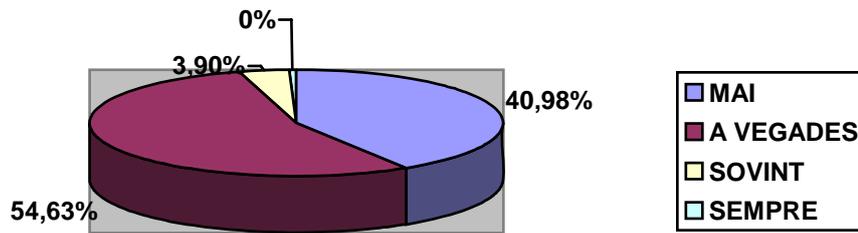
22. INDIFERÈNCIA EN LES RELACIONS INTERPERSONALS



El 57,14% dels docents enquestats manifesten no haver sentit mai indiferència en les relacions interpersonals, el 36,95% a vegades, el 5,42% sovint i el 0,49% sempre.

Al voltant del 42% del professorat de Catalunya manifesta haver sentit alguna vegada o sovint indiferència en les relacions interpersonals que ha de mantenir en l'execució de la seva feina.

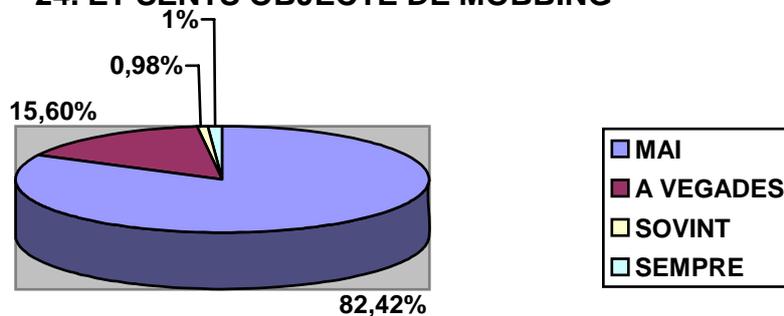
23. PROBLEMES FAMILIARS



El 54,63% del professorat enquestat manifesta haver tingut a vegades problemes familiars, el 40,98% mai, el 3,90% sovint i el 0,49% sempre.

Gairebé el 60% del professorat de Catalunya manifesta haver tingut problemes familiars.

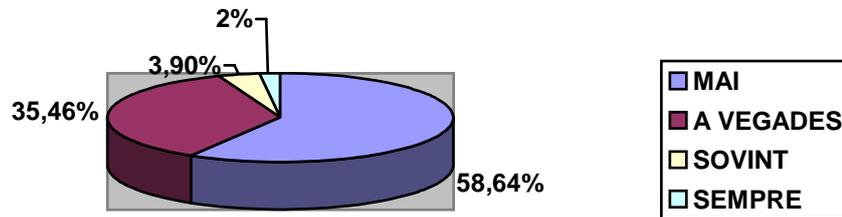
24. ET SENTS OBJECTE DE MOBBING



El 82,42% dels docents enquestats manifesten que mai s'han sentit víctimes de mobbing, el 15% a vegades, el 0,98% sovint i l'1% sempre.

Aproximadament el 20% del professorat reconeix sentir-se víctima de *mobbing*, sabem per altres estudis i lectures sobre el tema que molt rarament la mateixa víctima vol reconèixer que pateix mobbing, per aquesta raó el resultat obtingut es considera força elevat.

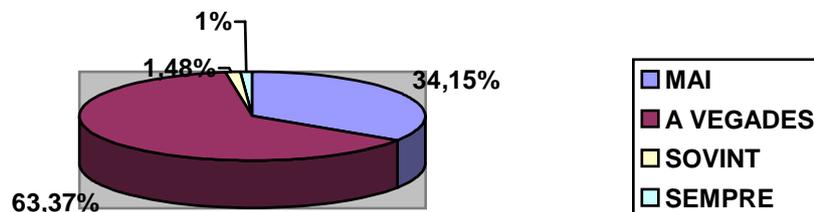
25. RELACIONS CONFLICTIVES AMB L'EQUIP DIRECTIU



El 58,64% del professorat considera que mai ha tingut problemes amb l'equip directiu del seu centre, el 35,46% consideren que a vegades, el 3,90 % sovint i el 2% sempre.

Gairebé el 40% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut problemes amb els equips directius dels seus centres.

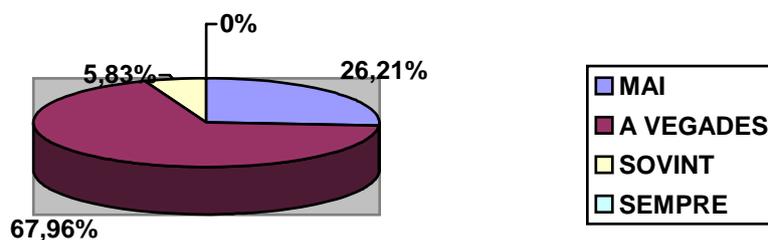
26. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN COMPANYY DE TREBALL



El 63,37% dels docents manifesten haver tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun company de treball, el 34,15% mai, l'1,48% sovint i l'1% sempre.

Gairebé el 66% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut relacions conflictives amb algun company de treball.

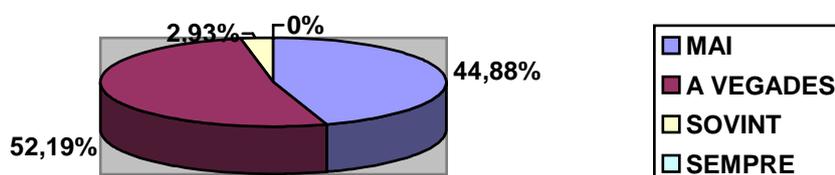
27. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN ALUMNE/A



Els docents enquestats diuen en un 67,96% que a vegades han tingut relacions conflictives amb algun alumne/a, el 26, 21% diuen que mai i el 5,83% sovint.

Gairebé les tres quartes parts dels docents de Catalunya han tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun alumne/a.

28. RELACIONS CONFLICTIVES AMB ALGUN PARE O MARE



El 52,19% dels docents reconeixen haver tingut alguna relació conflictiva amb algun pare o mare, el 44,88% diuen que mai i el 2,93% sovint.

Podem dir que més de la meitat dels docents de Catalunya han tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun pare o mare.

Per avaluar el malestar, preg.2:

Primer sumem les 28 categories de malestar, ja que individualment la informació és molt parcial. Un cop sumades les variables la recodifiquem creant intervals d'amplitud 28, així per exemple, la categoria "mai" és representada per l'interval de [1, 28].

Observem la taula de freqüències:

malestar2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	mai	2	,9	,9	,9
	a vegades	205	87,2	87,6	88,5
	sovint	27	11,5	11,5	100,0
	Total	234	99,6	100,0	
Perduts	Sistema	1	,4		
Total		235	100,0		

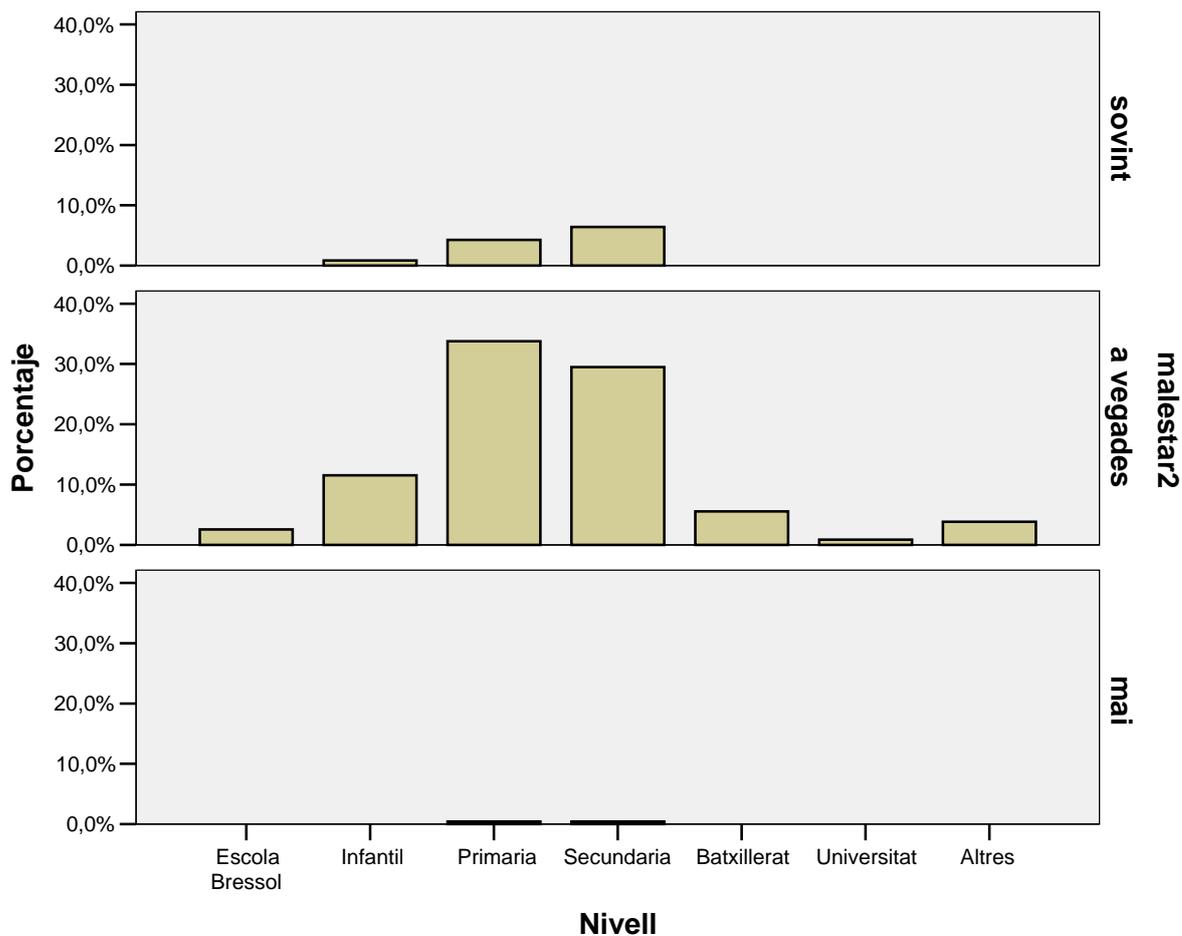
Destaquem que no hi ha individus que pateixin malestar sempre. Cal remarcar l'alta freqüència a la variable sovint i la baixa freqüència per la categoria de mai.

A continuació presentem la taula de contingència *nivell*malestar2*:

Tabla de contingencia Nivell * malestar2

			malestar2			Total
			mai	a vegades	sovint	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	0	6	0	6
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	2,9%	,0%	2,6%
Infantil	Primaria	Recuento	0	27	2	29
		% de Nivell	,0%	93,1%	6,9%	100,0%
		% de malestar2	,0%	13,2%	7,4%	12,4%
Primaria	Secundaria	Recuento	1	79	10	90
		% de Nivell	1,1%	87,8%	11,1%	100,0%
		% de malestar2	50,0%	38,5%	37,0%	38,5%
Secundaria	Batxillerat	Recuento	1	69	15	85
		% de Nivell	1,2%	81,2%	17,6%	100,0%
		% de malestar2	50,0%	33,7%	55,6%	36,3%
Batxillerat	Universitat	Recuento	0	13	0	13
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	6,3%	,0%	5,6%
Universitat	Altres	Recuento	0	2	0	2
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	1,0%	,0%	,9%
Altres	Total	Recuento	0	9	0	9
		% de Nivell	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de malestar2	,0%	4,4%	,0%	3,8%
Total		Recuento	2	205	27	234
		% de Nivell	,9%	87,6%	11,5%	100,0%
		% de malestar2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem a la taula que el 55.6% de professors que sovint pateixen malestar pertanyen al nivell de secundària.



Observem al gràfic que la freqüència més elevada de malestar sempre es situa als nivells de Primària i Secundària, que són els grups amb més resposta. També veiem que aquells que pateixen malestar de manera més sovint són els docents de Secundària.

3.2.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL

La pregunta 3 deia: De quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció laboral dels docents?"

	Mitjana	POC	UNA MICA	BASTANT	MOLT
Els alumnes	3,46	0,97%	9,22%	33%	56,80%
Els companys de treball	3,25	2,91%	9,22%	48,06%	39,81%
L'educació emocional	3,27	1,95%	7,80%	51,22%	39,02%
La sobrecàrrega d'obligacions	3,30	2,44%	9,76%	42,93%	44,88%
Els pares	2,69	6,86%	30,88%	49,02%	13,24%
L'Equip Directiu	2,85	8,87%	20,69%	47,29%	23,15%
L'experiència	3,16	4,88%	14,15%	40,98%	40%
La desvalorització del rol docent	3,12	5,85%	15,12%	40%	39%
Els recursos metodològics	2,93	4,43%	23,15%	47,29%	25,12%
Els recursos materials	2,84	7,39%	26,11%	41,38%	25,12%
L'extens currículum	2,51	10,34%	36,45%	45,32%	7,88%
Els canvis de la societat	3,15	5,42%	14,78%	38,92%	40,89%
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes	3,15	1,96%	11,76%	55,39%	30,88%
La motivació del docent	3,58	0,49%	2,43%	35,44%	61,65%
La personalitat/manera de ser del docent	3,56	1,48%	3,94%	31,53%	63,05%
La formació inicial rebuda	2,77	3,45%	35,96%	40,39%	20,20%
La manca de temps	3,12	2,94%	18,63%	42,16%	36,27%
L'organització personal	3,20	1,95%	12,20%	49,76%	36,10%

Aquesta pregunta contenia 9 indicadors de malestar intern a la persona i 9 indicadors de malestar extern.

Els indicadors considerats interns (marcats en rosa) són: l'Educació emocional, l'Experiència, els recursos metodològics, manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació del docent, la personalitat/manera de ser del docent, la formació inicial rebuda, l'organització personal i la manca de temps. (Cal matisar que la percepció del "temps" és considerat un factor intern perquè no totes les persones perceben el temps de la mateixa manera, amb el mateix temps unes poden fer una certa quantitat de tasques i d'altres fer-ne el doble o la meitat...)

Els indicadors considerats externs (marcats en blau) són: Els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, l'equip Directiu, la desvalorització del rol docent, els recursos materials, l'extens currículum i els canvis de la societat.

La majoria de respostes s'han manifestat per la part alta "bastant" i "molt" i pocs s'han quedat per la part baixa.

En la posterior anàlisi de dades veurem en quins indicadors es troba més accentuat i si aquest malestar es troba més en indicadors interns o externs a la persona.

DE QUINA MANERA INCIDEIXEN ELS FACTORS INTERNS I EXTERNS EN LA SATISFACCIÓ LABORAL ?

FACTORS INTERNS	Mitjana	FACTORS EXTERNS	Mitjana
La motivació del docent	3,58	Els alumnes	3,46
La personalitat/manera de ser del docent	3,56	La sobrecàrrega d'obligacions	3,30
L'educació emocional	3,27	Els companys de treball	3,25
L'organització personal	3,20	Els canvis de la societat	3,15
L'experiència	3,16	La desvaloració del rol docent	3,12
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes	3,15	L'Equip Directiu	2,85
La manca de temps	3,12	Els recursos materials	2,84
Els recursos metodològics	2,93	Els pares	2,69
La formació inicial rebuda	2,77	L'extens currículum	2,51
	3,19		3,02

Observem com tots els factors es troben en la part alta que corresponia al bastant i molt.

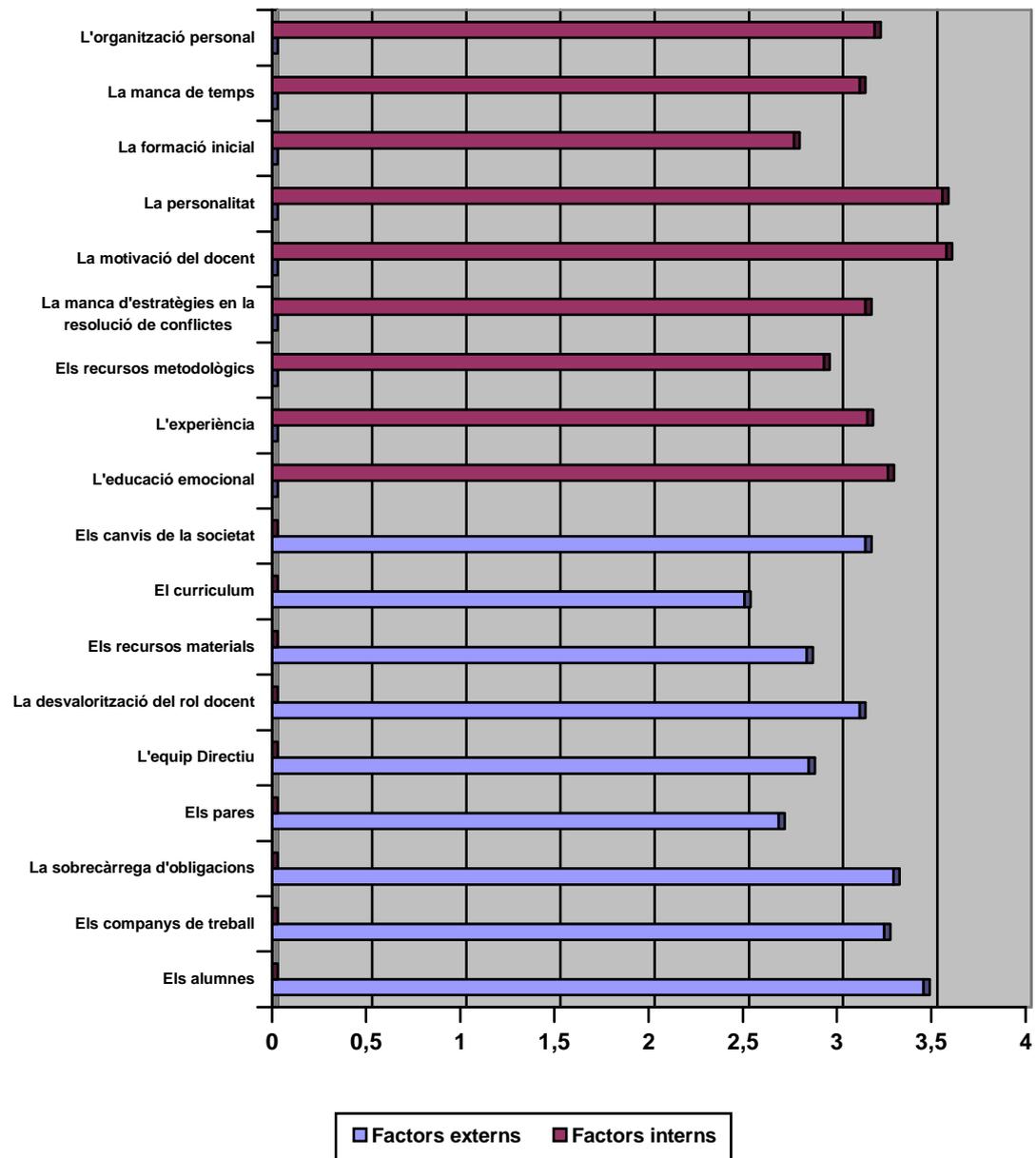
Els **factores interns** que els docents valoren com a més importants són per ordre de més a menys importants:

La motivació del docent
La personalitat/manera de ser del docent
L'educació emocional
L'organització personal
L'experiència
Manca d'estratègies en la resolució de conflictes
La manca de temps
Els recursos metodològics
La formació inicial rebuda

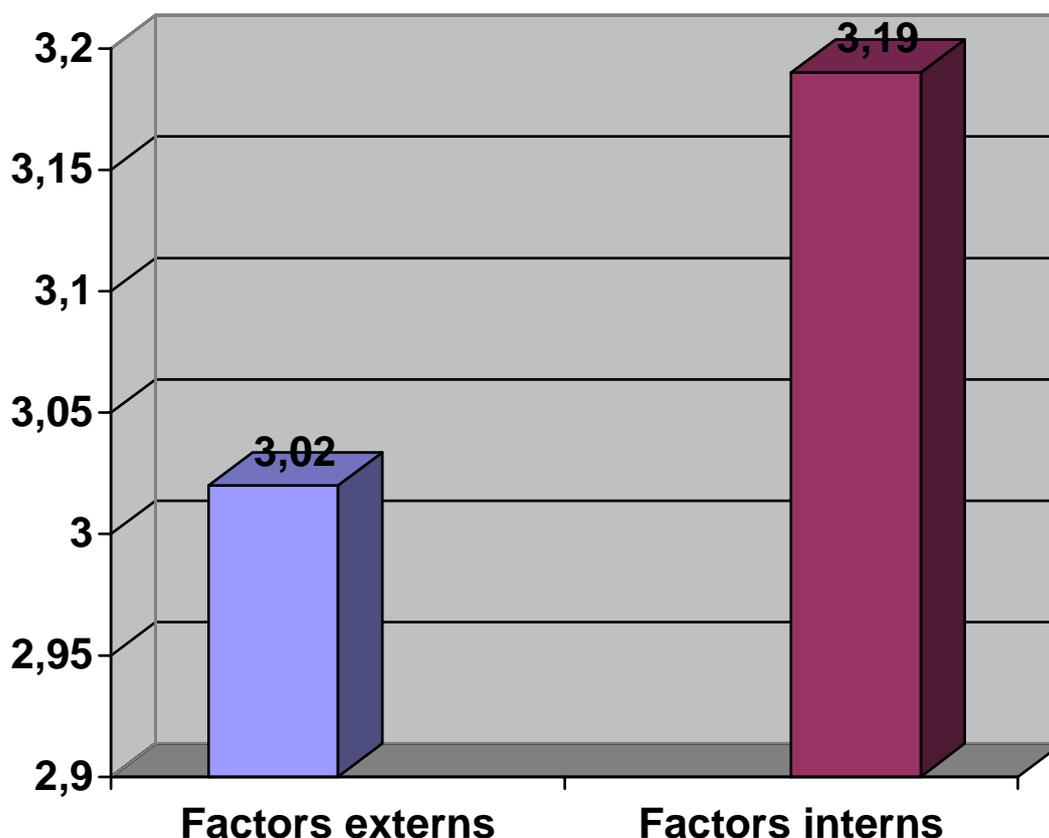
Dels **factores externs** que els docents valoren de més importants a menys importants són:

Els alumnes
La sobrecàrrega d'obligacions
Els companys de treball
Els canvis de la societat
La desvaloració del rol docent
L'Equip Directiu
Els recursos materials
Els pares
L'extens currículum

GRÀFIC DELS FACTORS INTERNS I DELS FACTORS EXTERNS



MITJANA ENTRE FACTORS INTERNS I FACTORS EXTERNS



Observant el gràfic resultant de les mitjanes, a partir de les mitjanes ponderades dels Factors Externs i dels Factors interns de malestar docent, ens surt:

- **Mitjana dels Factors Externs de malestar: 3,02**
- **Mitjana dels Factors Interns de malestar: 3,19**

Es posa de manifest que, si preguntem obertament als docents on troben majoritàriament les causes de malestar (com es fa en la pregunta 4)? Ens diuen que les consideren **externs a la persona**, però quan se'ls pregunta sobre les causes del malestar docent d'una manera encoberta es posa de manifest que les consideren **internes a la persona**. Per tant, estem d'acord que cal afrontar-lo tant des de la vessant institucional com des de la vessant personal, tenint aquest última més pes del què els docents volen acceptar.

Per la pregunta 3:

Hem ajuntat aquelles variables que pertanyien a factors externs i aquelles que formaven part dels interns. Per fer-ho n'hem fet la suma, sabem que la màxima puntuació és 36 (4*9var). Llavors recodifiquem la suma de les variables en 4 categories, en intervals d'amplitud 9 [(0,9),(9,18)...]:

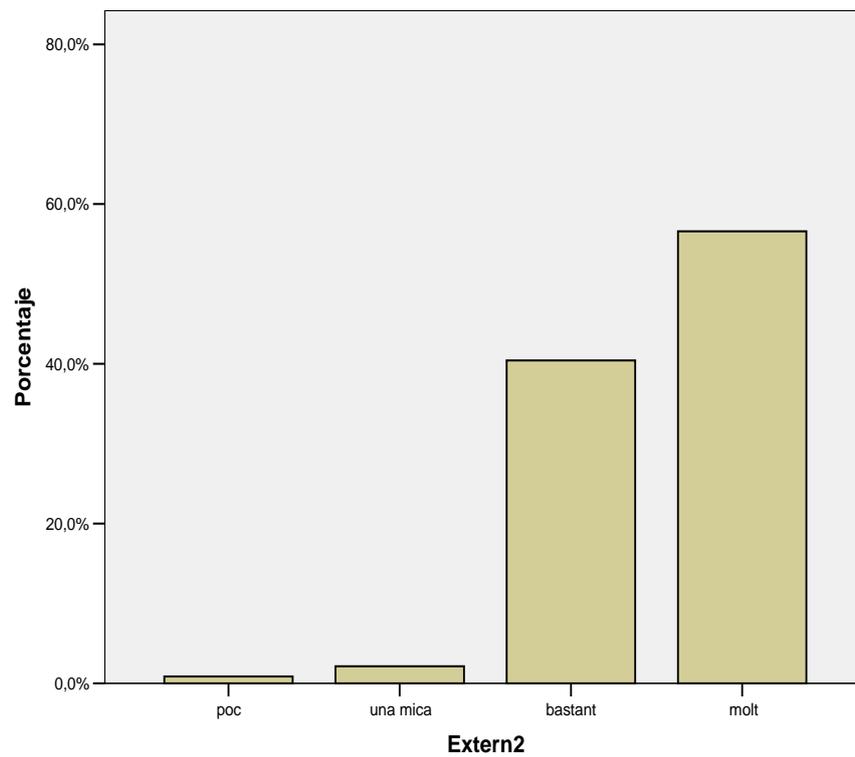
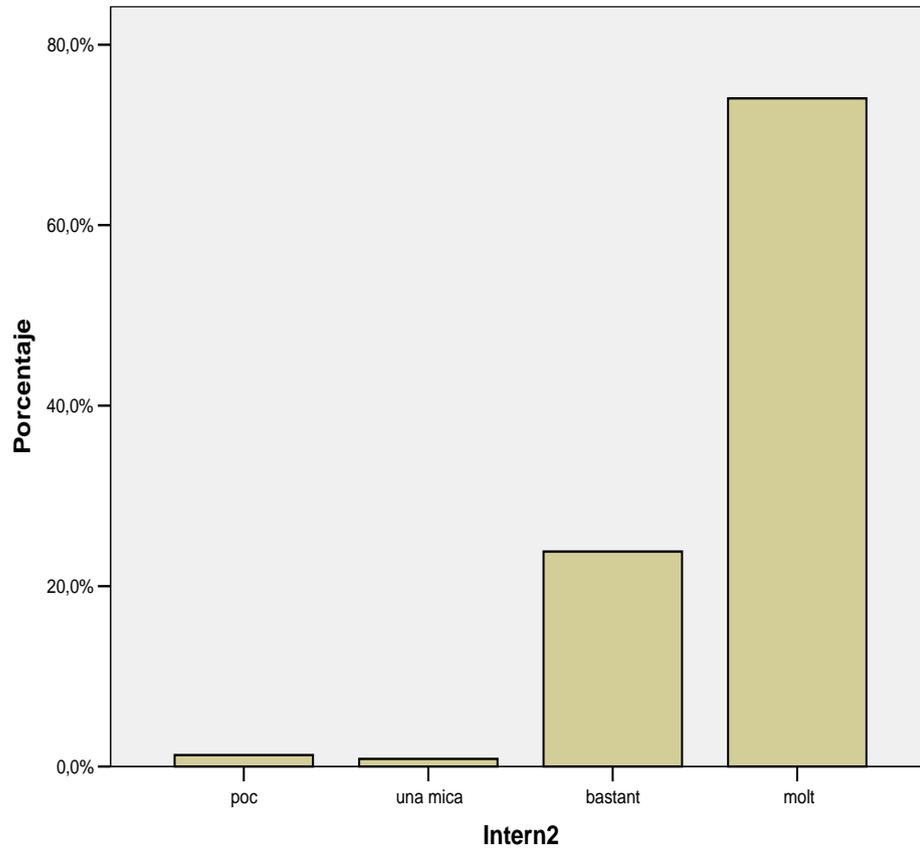
Intern2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	poc	3	1,3	1,3	1,3
	una mica	2	,9	,9	2,1
	bastant	56	23,8	23,8	26,0
	molt	174	74,0	74,0	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Extern2

		Freqüència	Percentatge	Percentatge vàlid	Percentatge acumulat
Vàlids	poc	2	,9	,9	,9
	una mica	5	2,1	2,1	3,0
	bastant	95	40,4	40,4	43,4
	molt	133	56,6	56,6	100,0
	Total	235	100,0	100,0	

Observem que per la resposta a la pregunta “de quina manera consideres que els elements següents incideixen en la satisfacció personal?”, un 74% han puntuat els factors interns de *molt*, davant el 56,6% que han puntuat de *molt* els factors externs.



Si comparem els gràfics anteriors, observem com en les causes internes hi ha més diferències entre *bastant* i *molt* mentre que en les externes, les dues columnes tenen menys freqüència i estan més igualades entre elles.

Tot seguit fem el test no paramètric de Wilcoxon, aquest test fa la diferència entre les dues variables. De la taula que ve a continuació observem que en un 25.76% dels casos els factors interns prenen un valor superior als factors externs, mentre que un 8.5% de les situacions els factors externs han superat els interns. La resta de casos són empats.

Rangs

		N	Rang promig	Suma de rangs
Extern2 - Intern2	Rangs negatius	61(a)	41,16	2511,00
	Rangs positius	20(b)	40,50	810,00
	Empats	154(c)		
	Total	235		

- a Extern2 < Intern2
- b Extern2 > Intern2
- c Extern2 = Intern2

Per veure si les diferències entre les dues variables són significatives duem a terme el següent test:

$$H_0: \text{Extern} = \text{intern} \quad \equiv \quad \text{Extern} - \text{Intern} = 0$$

$$H_1: \text{Extern} \neq \text{intern} \quad \equiv \quad \text{Extern} - \text{Intern} \neq 0$$

Estadístics de contrast(b)

	Extern2 - Intern2
Z	-4,583(a)
Sig. asintót. (bilateral)	,000

- a Basat en els rangs positius.
- b Prova dels rangs amb signe de Wilcoxon

Observem que el p_valor del test és inferior a 0.05, per tant acceptem H_1 : Extern \neq intern i pels resultats extrets anteriorment podem dir que les causes són produïdes en més casos pels factors interns que per externs.

Mirant pels diversos nivells i diferenciant per causes externes i internes:

Tabla de contingencia Nivell * Extern2

			Extern2				Total
			poc	una mica	bastant	molt	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	1	0	2	4	7
		% de Nivell	14,3%	,0%	28,6%	57,1%	100,0%
		% de Extern2	50,0%	,0%	2,1%	3,0%	3,0%
Infantil		Recuento	0	0	11	18	29
		% de Nivell	,0%	,0%	37,9%	62,1%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	11,6%	13,5%	12,3%
Primaria		Recuento	1	1	34	54	90
		% de Nivell	1,1%	1,1%	37,8%	60,0%	100,0%
		% de Extern2	50,0%	20,0%	35,8%	40,6%	38,3%
Secundaria		Recuento	0	3	37	45	85
		% de Nivell	,0%	3,5%	43,5%	52,9%	100,0%
		% de Extern2	,0%	60,0%	38,9%	33,8%	36,2%
Batxillerat		Recuento	0	0	7	6	13
		% de Nivell	,0%	,0%	53,8%	46,2%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	7,4%	4,5%	5,5%
Universitat		Recuento	0	0	2	0	2
		% de Nivell	,0%	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% de Extern2	,0%	,0%	2,1%	,0%	,9%
Altres		Recuento	0	1	2	6	9
		% de Nivell	,0%	11,1%	22,2%	66,7%	100,0%
		% de Extern2	,0%	20,0%	2,1%	4,5%	3,8%
Total		Recuento	2	5	95	133	235
		% de Nivell	,9%	2,1%	40,4%	56,6%	100,0%
		% de Extern2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem de la taula que el % més elevat de persones que hagin respost que les causes externes són *molt i bastant* importants, corresponen a docents de primària i secundària.

Tabla de contingencia Nivell * Intern2

			Intern2				Total
			poc	una mica	bastant	molt	
Nivell	Escola Bressol	Recuento	1	0	1	5	7
		% de Nivell	14,3%	,0%	14,3%	71,4%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	,0%	1,8%	2,9%	3,0%
Infantil		Recuento	0	0	3	26	29
		% de Nivell	,0%	,0%	10,3%	89,7%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	5,4%	14,9%	12,3%
Primaria		Recuento	1	0	20	69	90
		% de Nivell	1,1%	,0%	22,2%	76,7%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	,0%	35,7%	39,7%	38,3%
Secundaria		Recuento	1	1	23	60	85
		% de Nivell	1,2%	1,2%	27,1%	70,6%	100,0%
		% de Intern2	33,3%	50,0%	41,1%	34,5%	36,2%
Batxillerat		Recuento	0	1	4	8	13
		% de Nivell	,0%	7,7%	30,8%	61,5%	100,0%
		% de Intern2	,0%	50,0%	7,1%	4,6%	5,5%
Universitat		Recuento	0	0	1	1	2
		% de Nivell	,0%	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	1,8%	,6%	,9%
Altres		Recuento	0	0	4	5	9
		% de Nivell	,0%	,0%	44,4%	55,6%	100,0%
		% de Intern2	,0%	,0%	7,1%	2,9%	3,8%
Total		Recuento	3	2	56	174	235
		% de Nivell	1,3%	,9%	23,8%	74,0%	100,0%
		% de Intern2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Observem que per les causes internes succeeix el mateix. Tot i així aquests resultats són d'esperar, ja que la majoria de docents que han respost a l'enquesta treballen en aquests dos nivells.

Per tant, tant per causes externes com per internes, a on es detecta més malestar és a primària i secundària. Tot i que secundària supera lleugerament a primària.

De les taules de contingència anteriors, observem que fent referència als nivells de primària el 76.7% qualifica que les causes internes incideixen molt a la satisfacció laboral dels docents, mentre que el 60% ha qualificat de molt les causes externes. Pel que fa als nivells de secundària, el 61.5% ha qualificat de molt les causes internes, mentre que el 46.2% ho ha fet per les causes externes.

Per tant, aquí també es veu com els docents reconeixen patir insatisfacció laboral degut sobretot a causes internes.

Algunes de les altres causes que els docents manifesten:

En aquesta pregunta oberta algunes persones han manifestat:

ESCOLA BRESSOL:

- El diferent nivell maduratiu de les diferents persones de l'equip docent i sobretot el nivell professional, no en referència a la formació sinó a les inquietuds i capacitats de reflexió sobre la praxi.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- La falta d'un treball en equip real de recerca educativa.

PRIMÀRIA:

- La falta de suport i de comprensió per part de l'administració. Hi ha decisions que es prenen que no s'entenen i hi ha decisions que s'haurien de prendre que no es prenen mai. Hi ha necessitats endèmicament no ateses.
- Poc recolzament per part de l'Administració, els pares i la societat, poques eines per resoldre els conflictes dels alumnes. Estar lligat de mans.
- Poc suport en recursos materials i humans de les administracions.
- La professionalitat de l'equip directiu i l'organització escolar cooperativa.
- Un horari massa extens. Hauríem de plegar més aviat a la tarda, encara que haguéssim de començar més d'hora al matí. Crec que és poc racional pels alumnes i per a nosaltres.
- La pèrdua de valors en la societat.
- El respecte per la llibertat personal, si s'està complint amb les responsabilitats; no haver d'invertir hores en 'reunionitis' si no cal, i quan cal reunir-se, intentar ser més àgils del que per norma general som, anar més al gra.
- Els recursos humans, els professionals de suport amb que comptem per tal de resoldre les necessitats de determinats alumnes i/o grups d'alumnes.
- La comunicació entre el professorat.

SECUNDARIA:

- La falta de confiança dels pares i de la societat.
- La falta de definició de les funcions i els objectius concrets i específics de la nostra tasca per part de l'administració.
- La diversitat a les aules, no poder atendre tothom, esgotament de les estratègies per canviar actituds, ser conscient que el sistema no afavoreix els bons alumnes...
- Sous com la resta de llicenciats!!.
- El desinterès de l'administració.
- La poca adequació d'alguns centres docents als ensenyaments que s'hi imparteixen. Tot just acabo de patir un accident laboral, un traumatisme cranial, a causa d'una caiguda d'una tanca que separa l'IES del carrer, just quan estava donant classe. Estic tr...
- La Insatisfacció? Segurament també, l'excessiva burocratització de determinades feines i la constatació de que sovint les bones paraules i les receptes dels experts en Pedagogia no resolen - ni sovint tampoc esmoreeixen- els conflictes del dia a dia.
- El reconeixement extern de l'esforç que poses a la feina.
- Que siguis capaç de cenyir-te a l'horari laboral (les 37.5 hores setmanals), sense sentir-te'n culpable de no poder fer més, ja que la vida té altres aspectes que també cal lluitar, gaudir i explorar.
- Penso que hi ha molts docents que no tenen vocació per la feina que fan i això incideix en la manera en que treballen. Penso que qualsevol no pot ser mestre/a: has de tenir vocació. Si no es així, és millor que no t'hi dediquis.
- Massa hores docents diàries.
- L'edat, a mida que et fas gran et canses més.
- La manca de vocació per una banda i la de fer de professor perquè no s'ha trobat altra cosa. També la manca de formació pedagògica i psicològica dels llicenciats en general i l'...

BATXILLERAT:

- Ganes de fer les coses ben fetes només per a la pròpia satisfacció.
- La manca d'atenció dels responsables polítics.
- M'agrada la meva feina i estic preparada per realitzar-la, considero que gran part de les causes són externes i la mala organització del centre de treball hi té molt a veure i una gestió feta de cara a la galeria, sense tenir en compte els agents de l'educació: professorat i ...

UNIVERSITAT:

- No hi ha comentaris.

3.2.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR

La pregunta 4 deia: “El malestar dels docents pot ésser degut a múltiples causes. Algunes són **externes** al propi docent (els alumnes, les condicions de treball, etc.) i d’altres són **internes** (la personalitat, l’actitud davant la feina, etc.)

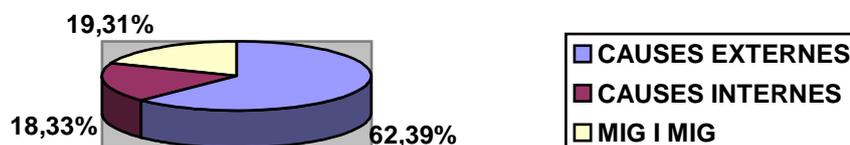
Quins % del malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes EXTERNES?”

Les respostes han anat des del 20% al 100%, mostrant un gran desacord sobre si es pensa que les causes del malestar són més externes o més internes quan la pregunta és oberta.

Per l’anàlisi d’aquesta resposta ho farem a partir de la següent organització de les respostes:

Quin n% de malestar dels docents consideres que és atribuïble a causes Externes?	Resultats obtinguts:	El malestar dels docents és degut a causes internes o a causes Externes?
10%	0%	18'33% Causes internes
20%	2,48%	
30%	6,44%	
40%	9,41%	
50%	19,31%	19,31% Mig i mig
60%	11,39%	62,39% Causes Externes
70%	22,28%	
80%	11,39%	
90%	9,90%	
100%	7,43%	

CAUSES INTERNES O EXTERNES DEL MALESTAR DOCENT SEGONS PREGUNTA OBERTA



Segons les dades obtingudes es pot observar com el malestar dels docents és considerat per un 62,39% dels docents degut a causes Externes a la persona, el 19,31% mig a causes internes i a mig a causes externes i el 18,33% a Causes internes. Resultats que no concorden amb la pregunta 3 on es posava de manifest que la majoria de docents consideraven les causes de malestar com a internes.

Com que la resposta d'aquesta pregunta era totalment oberta i potser fins a cert punt aleatòria, pensem que només posa de manifest que quan se'ls pregunta als docents on es troben les causes del malestar prefereixen considerar que es troben fora d'ells, mentre que quan la pregunta es fa en base a uns indicadors i filant prim la resposta, com es fa en la pregunta 3, és just el contrari: Les causes del malestar, els docents, reconeixen que es troben dins seu essent molt més importants: L'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, les estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat, la formació inicial, el temps i l'organització personal que: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, els equips Directius, la desvalorització del rol docent, els recursos materials, el currículum i els canvis en la societat.

3.2.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR

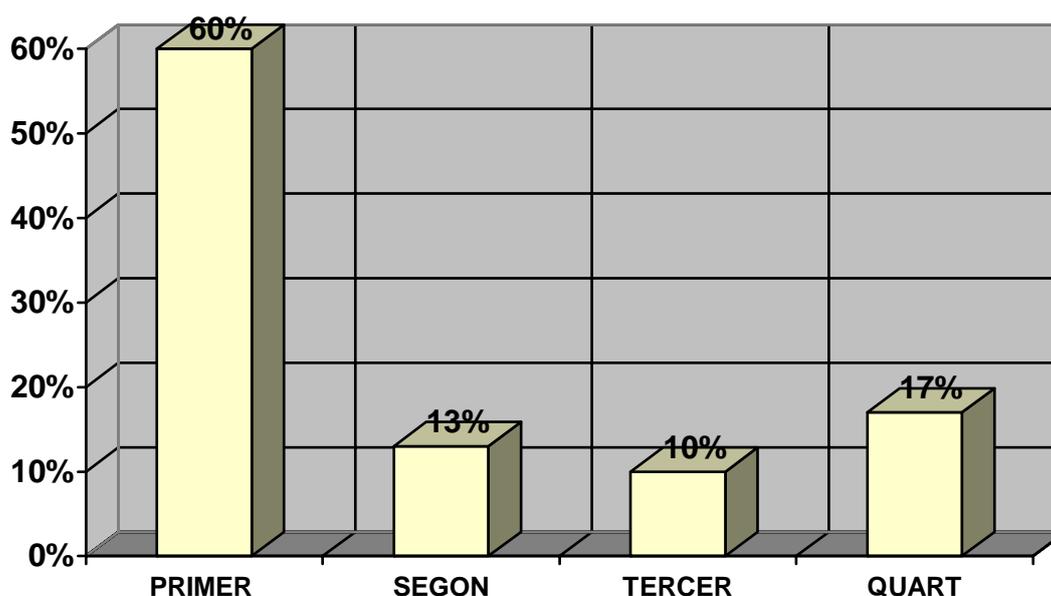
La pregunta 5 deia: “En quin ordre prioritzaries els següents aspectes que contribuirien a afrontar el malestar dels docents. Ordena’ls de l’1 al 4 (1 màxima prioritat, 4 mínima prioritat).

- Millores en les condicions sociolaborals dels docents
- Programes de creixement emocional per als docents
- Activitats lúdiques i de relaxació
- Suport psicològic”

Aquesta pregunta hi ha qui ha entès correctament que calia ordenar de l’1 al 4, les quatre frases anteriors i d’altres persones que han entès que cada frase calia valorar-la de l’1 a 4 pensant en 1 màxima prioritat i 4 mínim prioritat, per tant en el seu anàlisi s’intentarà tenir en compte les dues interpretacions.

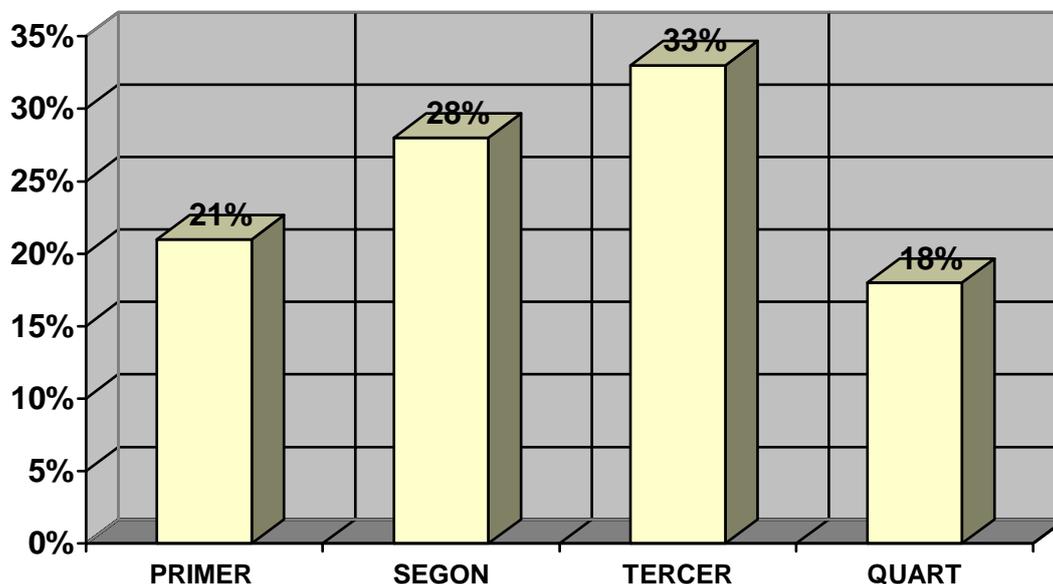
	1	2	3	4
Millores en les condicions sociolaborals dels docents	60%	13%	10%	17%
Programes de creixement emocional dels docents	21%	28%	33%	18%
Activitats lúdiques i de relaxació	13%	23%	30%	34%
Suport psicològic	18%	28%	24%	30%

MILLORES EN LES CONDICIONS SOCIOLABORALS DELS DOCENTS



Els docents consideren que les millores en les condicions sociolaborals són en un 60% són prioritàries per afrontar el malestar docent.

PROGRAMES DE CREIXEMENT EMOCIONAL PER ALS DOCENTS



Els programes de creixement emocional es queden en la tercera posició, tot i que les opinions estan força dividides, sobre la segona i tercera posició.

ACTIVITATS LÚDIQUES I DE RELAXACIÓ



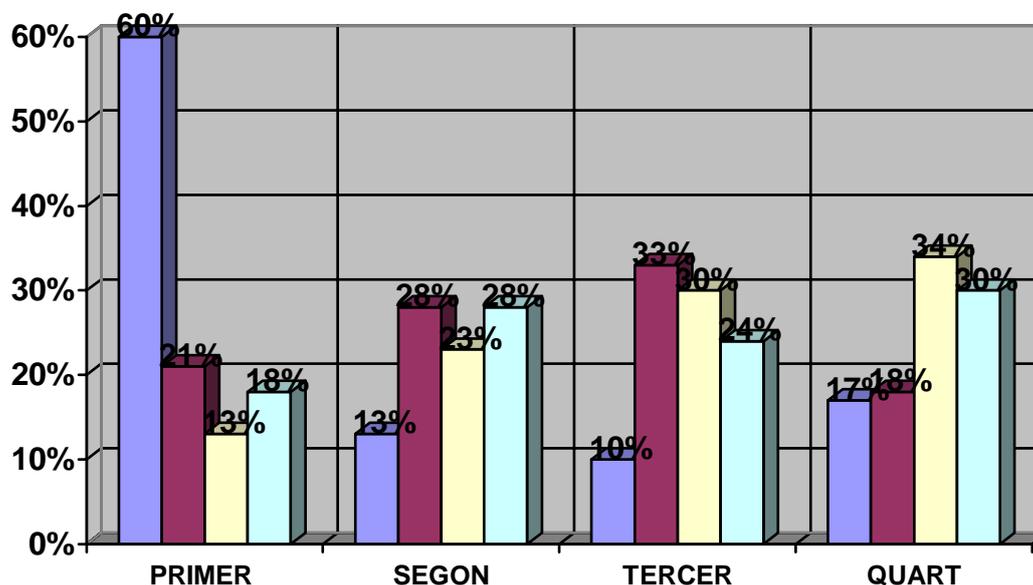
Les activitats lúdiques i de relaxació ocuparien entre la tercera i la quarta posició en l'interès dels docents.

SUPPORT PSICOLÓGIC

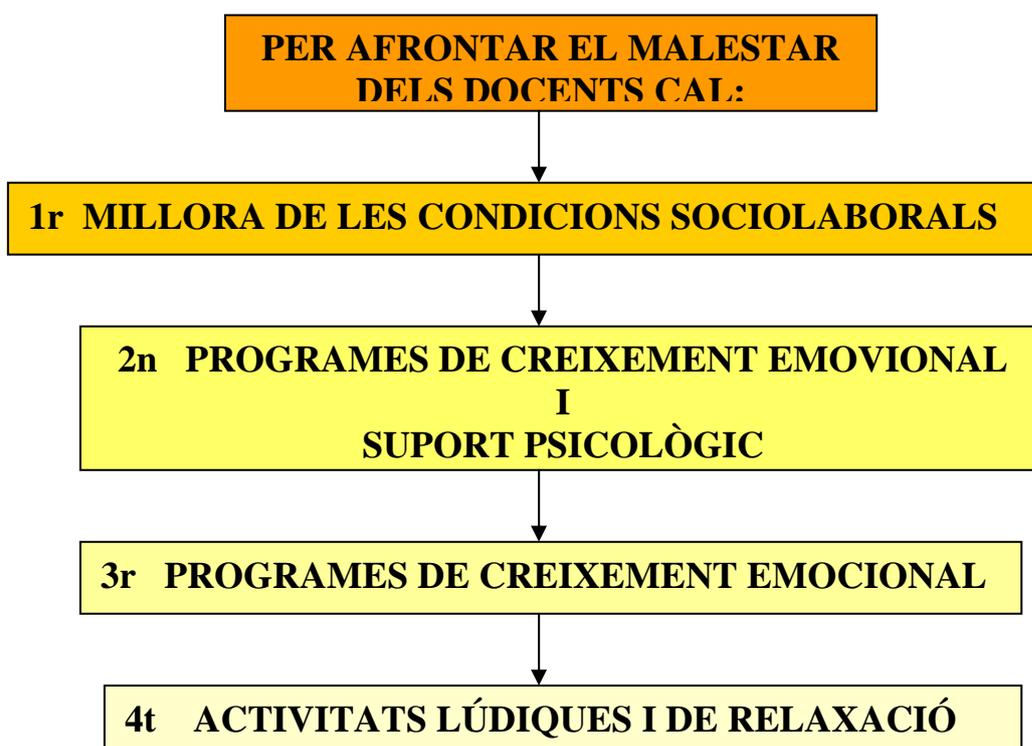


Finalment el suport psicològic ocuparia entre la segona i la quarta posició, tot i que les opinions estarien molt dividides.

AGRUPANT ELS QUATRE FACTORS:



El factor que és prioritzat com a més important pels docents per poder afrontar el malestar és la millora en les condicions sociolaborals, tema que lògicament depèn directament de l'administració educativa; en segon lloc es troben en empat: els programes de creixement emocional i el suport psicològic; en tercera posició els programes de creixement emocional i en quarta posició les activitats lúdiques i de relaxació, per tant l'ordre quedaria establert de la següent manera:



A “altres” alguns comentaris que els docents manifesten:

ESCOLA BRESSOL:

- El suport pedagògic en les llars d'infants i temps per a formació i reciclatge dins l'horari o bé amb facilitats.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- La importància que es dóna socialment a l'educació.
- La majoria dels malestars són per manca d'estratègies amb els alumnes, tant metodològiques com de resolució de conflictes.

PRIMÀRIA:

- Millora de sou, possibilitat d'anar a fer altres feines, que els sindicats valorin més la feina. Important que el Departament d'Educació reconegui més la feina dels docents.
- Activitats amb els companys de treball. Crec que contribueixen a crear un bon ambient.
- Defensa personal (davant nois amb greus trastorns de conducta que t'agredeixen cada dia). No per fer-los mal sinó per saber aturar els cops.
- Reconeixement i més suport a les aules.
- Incentius, premis, promoció, etc.
- Només hi ha UNA causa determinant (per més noms que se li posin): la devaluació del paper de l'ensenyant en general, mal tractat per l'administració, pels equips directius i per la societat. L'escola és un pàrquing, i els vigilants de pàrquings es mereixen poques consideracions.
- Suport de les administracions (generalitat i ajuntament) en quant a recursos materials i humans.
- Bàsicament, crec que no fa cap bé sentir-se sempre criticat per treballar poc (!). Desautoritzat contínuament. Mal pagat i, per tant, mal considerat. Tenir la culpa de tots els mals i de totes les mancances de la societat.
- Més poder en el perfil del mestre i sobretot que un mestre no té perquè fer de psiquiatra, ni de policia a les aules!!!!!!

- No em sembla que es tracti de creixement personal, ni de relaxació i suport psicològic, molts de nosaltres això no ho necessitem, necessitem millors condicions laborals, menys alumnes per aula i menys pressió social, i més reconeixement no només de l'opinió pública, dels pares sinó dels qui governen que no ens tenen per a res.
- Les actuacions o activitats adreçades a consolidar el claustre de professors com a equip afavorint les relacions interpersonals.
- Sentir-se recolzat.

SECUNDÀRIA:

- Un equip Directiu implicat, un PEC que a nivell de tot l'equip docent s'apliqui i molts més recursos tant personals com materials.
- Una implicació per part de l'Administració, real i no política en el tema de l'educació. Ja n'hi ha prou que s'omplim la boca de grans frases i els docents veiem com aquest vaixell va completament a la deriva. Ja fa massa anys!!!!
- Formació inicial en pedagogia, psicologia, gestió del conflicte, educació emocional ... al cas de secundària i batxillerat.
- Per mi és fonamental la disminució de la ràtio en alguns casos, atenció real a la diversitat...
- Educació als pares dels alumnes.
- Primer de tot, millores profundes en el currículum (caldrà un replantejament general de tota l'educació secundària. És evident que el malestar entre els docents ha augmentat des de la seva implantació).
- Millora en la formació dels docents. Poder incidir en aspectes normatius sobre com organitzar la nostra feina (que ens escoltin els qui ho han de decidir)
- Millora del sou.
- El suport total per part de l'administració (Departament d'ensenyament).
- Una formació permanent que els ajudés a reflexionar sobre la pròpia pràctica i a endegar processos de millora professional. També seria útil tenir més factors d'incentivació al reconeixement professional pedagògic (innovació, resolució de conflictes, etc.)
- Sentir-se valorat des de l'administració, no només en bones paraules sinó en fets, que afavoreixen unes millors condicions laborals i unes

millors retribucions, en relació a la responsabilitat i perillositat de la nostra feina. En definitiva cal un millor reconeixement públic de la nostra professionalitat.

- Estructures organitzatives o de funcionament en els centres que afavorissin el compartir experiències.
- El reconeixement extern de l'esforç que poses a la feina.

BATXILLERAT:

- Millora de les condicions laborals com a qualsevol treballador, no podem demanar autoestima a un treballador que no és considerat ni valorat per l'empresa.

UNIVERSITAT:

- A la universitat tinc la sensació que no entenem com són psicològicament els alumnes que arriben ara del batxillerat. En els últims anys han canviat, però no acabem d'entendre en quin sentit.

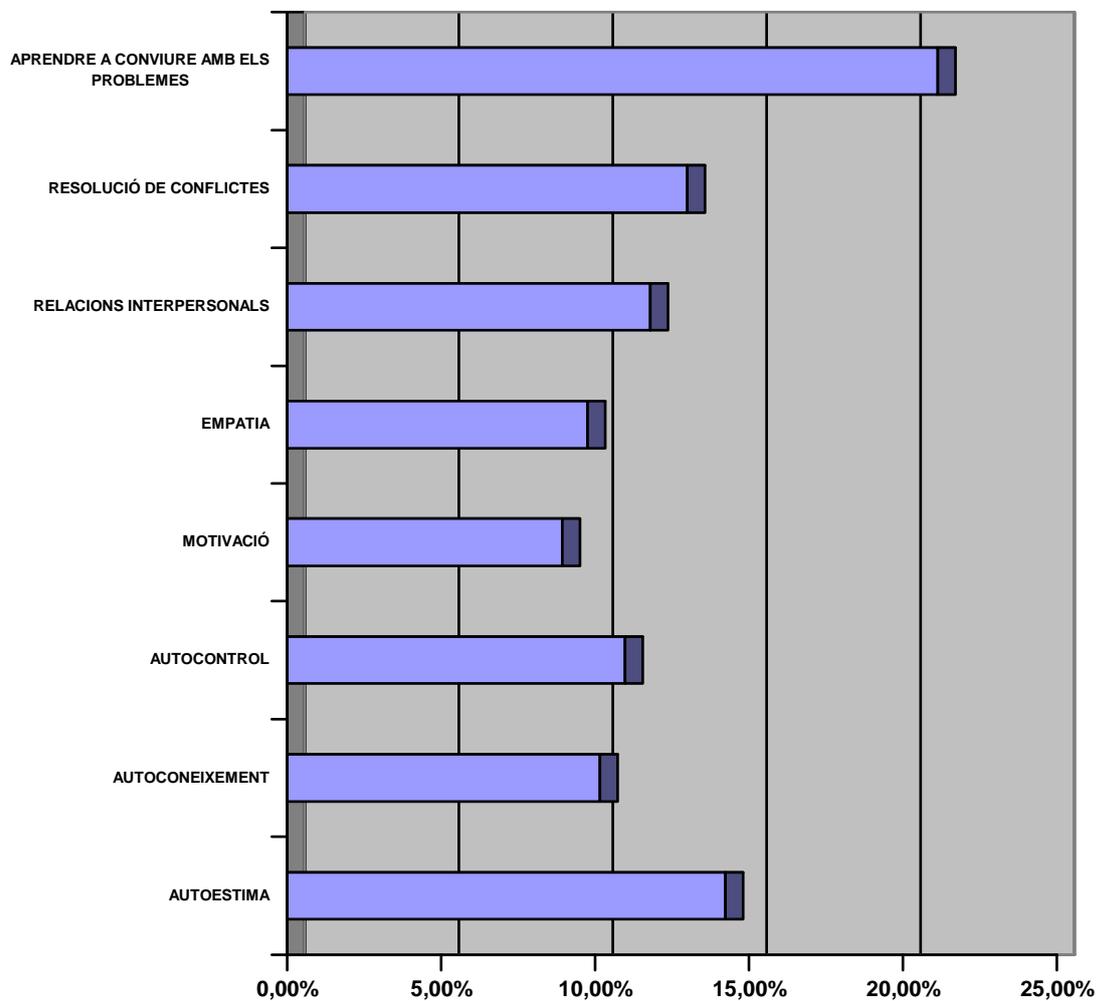
3.2.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT

La pregunta 6 deia: “A la taula s’hi consideren alguns factors de CREIXEMENT PERSONAL del docent. Marca a cada columna els TRES aspectes que consideres: Més difícils de progressar-hi, més importants en la realització de la feina i que s’haurien de tenir en compte en la realització de la feina”.

	MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI	MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA	QUE S’HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ PERMANENT
AUTOESTIMA	14,23%	12,89%	9,87%
AUTOCONeixEMENT	10,16%	6,29%	2,09%
AUTOCONTROL	10,98%	9,28%	7,78%
MOTIVACIÓ	8,94%	22,64%	12,71%
EMPATIA	9,76%	13,68%	9,49%
RELACIONS INTERPERSONALS	11,79%	11,79%	15,75%
RESOLUCIÓ DE CONFLICTES	13%	15,25%	28,08%
APRENDRE A CONVIURE AMB ELS PROBLEMES	21,14%	8,18%	14,23%

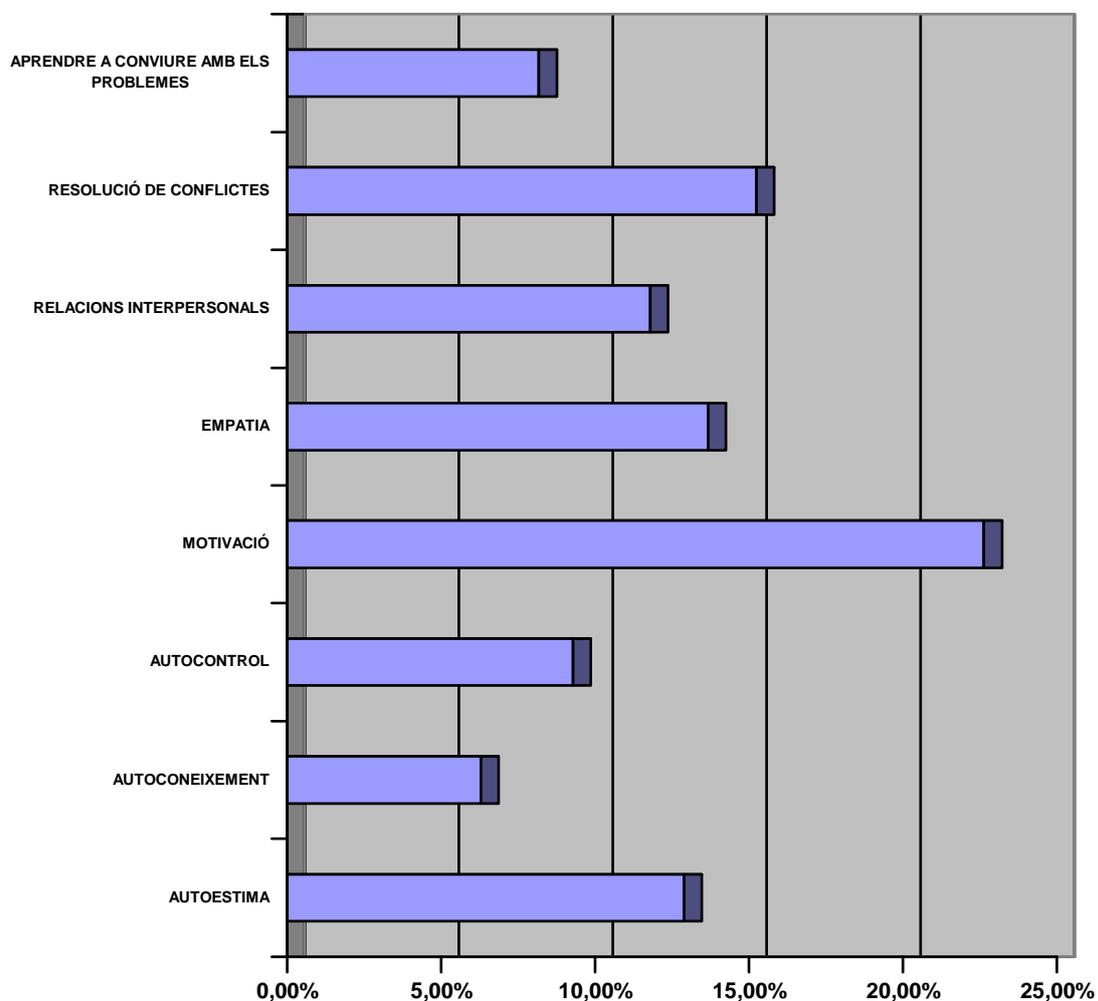
Segons l’anàlisi dels resultats quedarien els gràfics de la següent manera:

3.2.6.1.- ELS ASPECTES QUE ELS DOCENTS CONSIDEREN MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI:



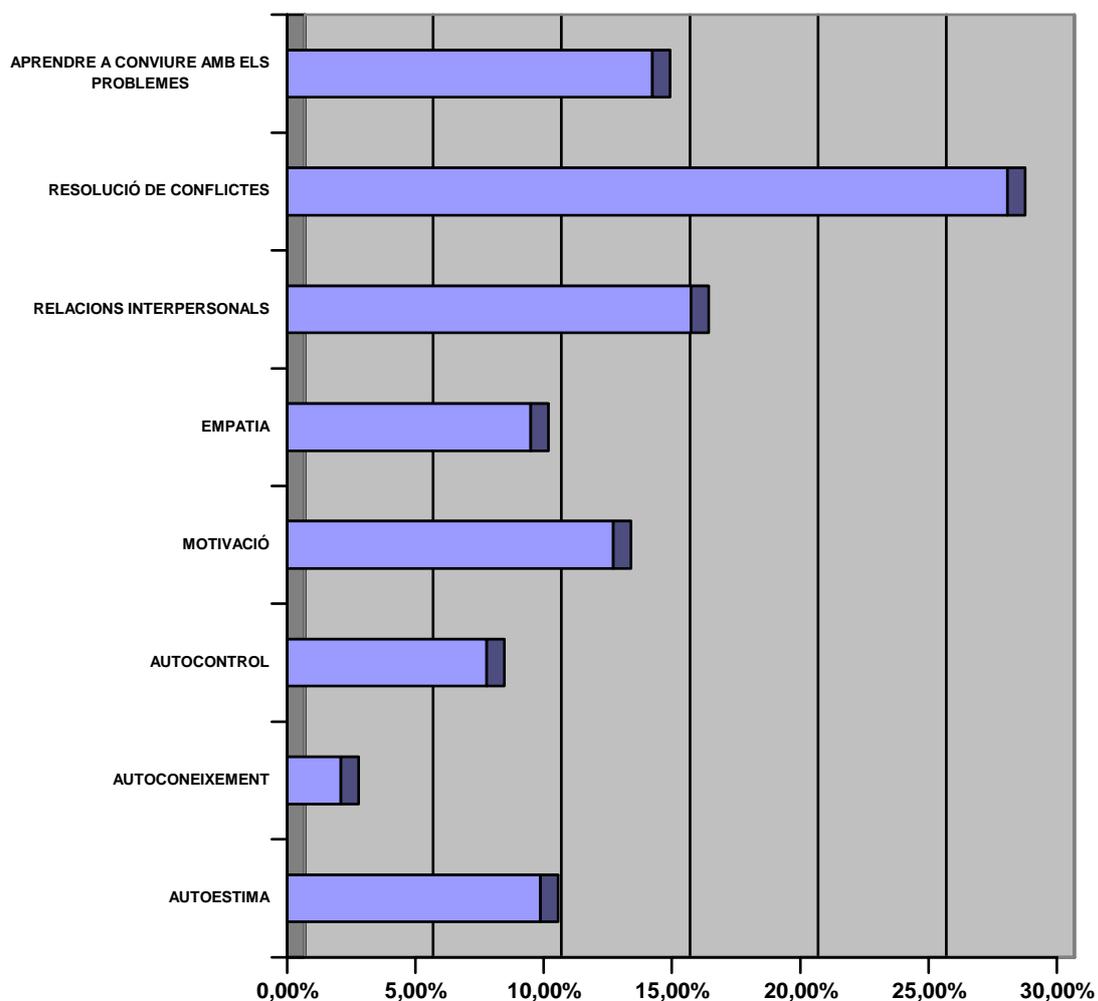
Els aspectes considerats més difícils de progressar-hi són: Aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima i la resolució de conflictes.

3.2.6.2.- ELS ASPECTES MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA



Els aspectes destacats pels docents com a més importants en la realització de la feina són: La motivació del docent, la resolució de conflictes i l'empatia que es troba molt igualada amb l'autoestima.

3.2.6.3.- ELS ASPECTES QUE S’HAURIEN DE TENIR EN COMPTE EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS



Els docents consideren que els aspectes que caldria prioritzar en la formació dels docents són: La resolució de conflictes, les relacions interpersonals i aprendre a conviure amb els problemes.

Quins altres temes prioritziaries en la formació dels docents i penses que ajudarien a reduir la insatisfacció laboral?

Alguns comentaris que fan els docents diuen:

ESCOLA BRESSOL:

- Millor remuneració, ràtio d'alumnes més reduïda, més recolzament psicològic.
- És important prioritzar la formació de la pròpia observació, anàlisi i reflexió sobre un mateix i no només sobre els infants a les activitats. Hem d'aprendre a saber què fem, com ho fem , perquè i com es pot millorar.
- Cursos per a la formació permanent.

EDUCACIÓ INFANTIL:

- Augmentar la quantitat d'estratègies, recursos, habilitats... que una mestra disposa per fer front a tots els conflictes diaris en què es troba (atenció als pares, relacions tenses entre l'equip docent, atenció als alumnes...).
- La posada en comú de problemes i com resoldre'ls, quines eines i recursos tenim a l'abast per poder resoldre els problemes (recursos materials i sobretot humans).
- Tècniques per motivar l'alumnat i resoldre conflictes.

PRIMÀRIA:

- Prevenció de l'estrès, treballs músculo-esquelètics, etc.
- Any sabàtic a partir d'una sèrie d'anys treballant ininterrompudament.
- Que el/la mestre/a de la pública li fos més fàcil la promoció professional; sovint observem cansament, rutines i apaties ja que no hi ha per a molts funcionaris possibilitat de promoció professional i personal. Costa molt arribar a una plaça en propietat i quan s'hi arriba s'assenten en una línia superficial que a la llarga els és contraproductiu.

- Tenir més temps lliure dintre l'horari escolar per la preparació d' activitats i material per poder motivar positivament als alumnes.
- Saber improvisar amb pocs recursos.
- La ràtio de les aules per poder atendre a cada nen/a i ells ,a la vegada, valoressin el que fan a l'escola.
- No sé quin tema; però crec que en aquesta feina quan més experiència tens, moltes vegades més et perjudica (perquè et poden veure com una mica...
- Valoració dels bons resultats, pocs o molts que també n'hi ha.
- El saber treballar en equip, cosa que suposo que està inclosa en les relacions interpersonals, i, la conscienciació del treball cap als alumnes i la reducció de la ràtio per aules.
- Resolució de conflictes, relacions interpersonals, empatia, autoconeixement i autoestima.
- Qualsevol fet dins de l'horari escolar en lloc de afegir-ne com extra-escolar.
- No controto el punt 6: la problemàtica de les escoles NO SÓN els mestres. L'administració no escolta els ensenyants i no es fa cap gest per millorar ni l'educació ni el paper dels mestres. Tapar el problema reduint-lo a ...
- Com controlar mil temes diferents sense estressar-se.
- Un replantejament del sistema educatiu del moment. Veure quins aspectes son prioritaris i de quins en podem prescindir.
- Eines per a motivar l'alumnat en la presentació de temes. Optimització dels recursos materials. Crec, per sobre de tot, en la didàctica i no és un tema massa ben cuidat. Sempre es deixa en mans de la iniciativa personal. Moltes vegades la insatisfacció rau en nosaltres mateixos, no estem contents amb el que fem, però no sabem massa bé com solucionar-ho o no volem dedicar-hi mes temps. De vegades fas alguna cosa amb tota la il·lusió i la resposta és alguna queixa, passivitat o ignorància per part d'altres sectors de la comunitat educativa. De tota manera, no ens enganyem, la insatisfacció parteix del fet que treballem moltes hores i cobrem molt poc, a mes d'estar socialment ben mal considerats.
- El que penso és que a magisteri hi hauria d'anar gent amb molt nivell, i molt capaç, gent madura i amb recursos.

- Una línia d'escola molt clara, un claustre sòlid, recursos humans necessaris, més comprensió i col·laboració per part de les famílies.
- Assumir les responsabilitats que a cadascú li pertoca!
- Més suport de les famílies.
- Poder fer una formació amb temps i tranquil·la, no a corre-cuita com fem sempre.

SECUNDÀRIA:

- Ens han tret tota l'autoritat a l'aula. Poca educació dels alumnes. manca de valoració a nivell social.
- La formació d' un clima que et faci sentir valorat. Millora en els mitjans. Sentir-te part d' un clan, per aconseguir-ho calen muntar actes que uneixin i creïn lligams entre la comunitat educativa.
- Millora en la utilització d'estratègies educatives. Com adaptar el currículum davant la diversitat d'alumnes que tenim a l'aula. Com saber resoldre conflictes en les relacions humanes.
- Al cas de secundària: teories de l'aprenentatge: nous paradigmes, pedagogia i psicologia. Les pràctiques meditatives o altres tècniques de control i calma de la ment també són eina útil.
- La cooperació i la participació activa.
- El respecta a la feina de l'ensenyant per part dels alumnes, pares i administració.
- Mètodes i materials d'ensenyament adequats a l'alumnat. Coordinació en la programació entre els departaments.
- Ja ho he dit anteriorment: una incentivació (mèrits, reduccions horàries, increments salarials...) a programes de millora pedagògica a nivell individual, de departament, de centre... Calen decisions político-administratives en aquest sentit per tal de fer una aposta de dignificació de l'ensenyament públic i dels seus professionals (cosa que a la millor implicaria, també, una
- Crec que hi ha altres formes de reduir la insatisfacció laboral del docent, i que moltes tenen a veure amb les seves condicions laborals, no pas en la seva formació. Crec que molta insatisfacció desapareixeria si es dediqués més recursos a enfortir-nos com a col·lectiu i demanar més fets per part de l' administració i no pas tanta formació. Per molt que em formi, la problemàtica i les condicions de treball del meu centre no

canvien, per tant, crec que cal reclamar més atenció i dignitat a l' hora de poder desenvolupar la nostra feina, que en definitiva és ensenyar, no lluitar contra algú que no vol aprendre, mentre qui realment ho vol és sovint desatès.

- Aprendre a conviure i gestionar situacions difícils davant les quals l'Administració no respon o si ho fa és només amb llocs comuns, estereotips, bones paraules i gairebé nul·les solucions reals.
- Capacitat de reflexió sobre la pròpia feina, investigació acció.
- Resolució de conflictes.
- Jo crec que es pot progressar en tot, si és necessari amb ajuda o formació.
- Aconseguir el respecte i la valoració d'aquest col·lectiu per part de pares i alumnes.
- Metodologies alternatives basades en dinàmiques de grup que es poguessin aplicar des de totes les àrees.
- Intel·ligència emocional, impostació de la veu, neuro-lingüística.
- Pautes d'actuació davant els moments difícils de l'activitat a l'aula, produïts per l'actitud dels alumnes.
- Noves idees i recursos perquè els alumnes mantinguin l'interès durant la classe.
- Estratègies per atendre els grups adaptats, d'alumnes amb nivell.
- No sóc partidària de formar tant, sinó de donar alternatives lúdiques i temps lliure i a ensenyar a saber discernir o inclòs prescindir de les tasques burocràtiques que fan perdre temps.
- No crec que la formació redueixi la insatisfacció dels docents.

BATXILLERAT:

- Voleu dir que fer de professor es tan complicat? A mi m'agrada la feina, els alumnes són bons, els companys també. Tota aquesta enquesta em sembla d'un món imaginari inventat a les aules de la universitat i als despatxos dels psicòlegs.
- La diversitat.

- Temps per desenvolupar les matèries, i temps per fer pràctiques de laboratori. Es molt estressant desenvolupar els programes de ciències experimentals al batxillerat a contra rellotge.
- Reducció d'hores lectives, organització d'horaris, aules, ordre en el centre de treball, treball setmanal de l'equip docent: convocatòria catedràtics com en el MEC, control del professorat nou: Any de pràctiques real, no fictici, any sabàtic, etc.

UNIVERSITAT:

- No hi ha comentaris.

3.3.- CONCLUSIONS

Després de l'estudi realitzat sobre la salut laboral dels docents, sobre una mostra de 235 docents de tota Catalunya, s'ha arribat a les següents conclusions, que s'organitzen segons l'ordre en la presa de dades.

3.3.1.- DADES SOCIOLÒGIQUES

Només una quarta part, aproximadament, de docents que han participat a l'estudi són homes i les tres quartes parts restants són dones, col·lectiu majoritari en la professió docent.

Pel què fa al nivell al qual el docent es dedica a l'ensenyança, té una freqüència més alta els professors de Primària (38,3%) , seguits pels de Secundària (36,2%), mentre que els docents que tenen una participació més baixa són els de l'Escola Bressol, Educació Infantil, Batxillerat i Universitat.

El 46,8% dels professors són llicenciats, el 40,9% diplomats i el 10,6% doctors, mentre que un baix percentatge (1,7%) són de formació Professional. Com a curiositat cal dir que hi ha llicenciats a tots els nivells educatius i Doctors, no només a la Universitat sinó també a Primària i Secundària.

La freqüència més elevada de resposta està en una franja d'edat entre 45 i 51 anys amb un 28.3% del total de respostes, seguit de persones entre 39 i 45 anys. La més baixa freqüència de resposta és de persones amb edat igual o superior a 57 anys, dels quals només han respost el 5.2%.

Pel què fa a anys d'experiència docent, la resposta ha oscil·lat entre 0 anys fins a 41 anys de serveis docents. Observem que el volum de resposta ha sigut considerablement elevat en dos grups de docents: els que ja tenen un nivell elevat d'experiència (de 25 a 30 anys) i els que no arriben a cinc anys de treball. Així doncs, el 19.6 % dels enquestats tenen entre 25 i 30 anys d'experiència, mentre que el 18.3 % en tenen entre 0 i 5 anys.

Podem dir que la resposta dels docents que tenen entre 5 i 10 anys d'experiència i els que en tenen entre 10 i 15 ha sigut força igualat, però veient-se superat pel col·lectiu que es troba entre 15 i 20 anys d'experiència i els de 20 a 25 anys. Observem que un percentatge molt baix, concretament el 3% té igual o més de 35 anys d'experiència.

3.3.2.- MANIFESTACIONS DE MALESTAR

Pel que fa a les manifestacions de malestar podem dir que la majoria de respostes es troben en la part baixa, amb *a vegades* o *mai* .

EL 90%

- Gairebé el 90% de docents de Catalunya tenen o han tingut problemes de concentració algunes vegades o sovint i senten irritabilitat algunes vegades.

EL 80%

- Gairebé el 80% dels docents de Catalunya senten tristesa, manifesten haver tingut problemes d'insegurat i haver patit frustració al llarg de la seva carrera professional, però mai haver tingut problemes d'addiccions.

EL 75%

- Gairebé les tres quartes parts de docents de Catalunya manifesten tenir o haver tingut, algunes vegades, pèrdues de memòria, problemes d'angoixa, ansietat, es queixen sovint, haver tingut poques ganes de participar en les tasques del centre o de l'aula durant l'exercici de la seva activitat professional i haver tingut alguna vegada relacions conflictives amb algun alumne/a.

EL 66%

- Gairebé el 66% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut relacions conflictives amb algun company de treball.

EL 60%

- Gairebé el 60% del professorat de Catalunya manifesta haver tingut problemes familiars.

MÉS DE LA MEITAT

- Més de la meitat dels docents de Catalunya manifesten haver tingut, algunes vegades, problemes a l'hora de fer raonaments, problemes per expressar-se, tenir ganes de plorar, no haver tingut mai depressió, haver patit problemes d'apatia, algunes vegades o sovint s'han sentit aïllats en la realització de la seva tasca professional i han tingut, alguna vegada, relacions conflictives amb algun pare o mare.

GAIREBÉ LA MEITAT

- Gairebé la meitat dels docents de Catalunya s'han sentit agressius, alguna vegada i manifesten haver sentit indiferència, alguna vegada o sovint.

EL 40%

- Al voltant del 42% del professorat de Catalunya manifesta haver sentit, alguna vegada o sovint, indiferència en les relacions interpersonals que ha de mantenir en l'execució de la seva feina.
- Gairebé el 40% dels docents de Catalunya manifesten haver tingut problemes amb els equips directius dels seus centres.

EL 33%

- Aproximadament el 33% dels docents de Catalunya manifesten haver deixat d'assumir, a vegades, sovint o sempre, les seves responsabilitats.

LA QUARTA PART

- Una quarta part dels docents de Catalunya manifesta problemes importants d'estrès i més de la meitat haver-ne tingut algunes vegades.

EL 20%

- Aproximadament el 20% del professorat reconeix sentir-se víctima de *mobbing*. Sabem per altres estudis i lectures sobre el tema que molt rarament la mateixa víctima vol reconèixer que pateix *mobbing*, per aquesta raó el resultat obtingut es considera força elevat.

Del resultat s'observa que no hi ha individus que pateixin malestar sempre, però els docents que pateixen més sovint el malestar són els de Secundària (55,6%), seguits dels de Primària (37%).

3.3.3.- INDICADORS INTERNS I EXTERNS DE SATISFACCIÓ LABORAL

La tercera pregunta on es preguntava *de quina manera considerava el docent que alguns elements incideixen en la satisfacció laboral dels docents*, contenia 9 indicadors de malestar intern a la persona i 9 indicadors de malestar extern.

Els indicadors considerats *interns* eren: l'Educació emocional, l'Experiència, els recursos metodològics, manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació del docent, la personalitat/manera de ser del docent, la formació inicial rebuda, l'organització personal i la manca de temps. (Cal matisar que la percepció del "temps" és considerat un factor intern perquè no totes les persones perceben el temps de la mateixa manera, amb el mateix temps unes poden fer una certa quantitat de tasques i d'altres fer-ne el doble o la meitat...)

Els indicadors considerats *externs* van ser: Els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, l'equip Directiu, la desvaloració del rol docent, els recursos materials, l'extens currículum i els canvis de la societat.

La majoria de respostes es van manifestar per la part alta "bastant" i "molt" i pocs es van manifestar en la part baixa.

Els **factors interns** que valoren els docents com a més importants en la satisfacció professional i per ordre de més a menys importants són: la motivació del docent, la personalitat/manera de ser, l'educació emocional,

l'organització personal, l'experiència, la manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la manca de temps, els recursos metodològics i per últim la formació inicial rebuda.

Dels **factors externs** destaquen sobretot els alumnes, la sobrecàrrega d'obligacions, els companys de treball, els canvis de la societat, la desvaloració del rol docent, els equips directius, els recursos materials, els pares i l'extens currículum.

A partir de les mitjanes ponderades dels Factors Externs i dels Factors interns de malestar docent, ens surt:

- **Mitjana dels Factors Externs de malestar: 3,02**
- **Mitjana dels Factors Interns de malestar: 3,19**

Es posa de manifest que, si preguntem obertament als docents on troben majoritàriament les causes de malestar (com es fa en la pregunta 4)? Ens diuen que les consideren **externs a la persona**, però quan se'ls pregunta sobre les causes del malestar docent d'una manera encoberta (pregunta 3) es posa de manifest que les consideren **internes a la persona**. Per tant, estem d'acord que cal afrontar-lo tant des de la vessant institucional com des de la vessant personal, tenint aquest última més pes del què es podia pensar inicialment.

3.3.4.- ATRIBUCIONS DEL MALESTAR

Quan es pregunta obertament als docents sobre *quin % de malestar atribuirien a causes internes i a causes externes*, els resultats posen de manifest que el 18,33 % a causes internes, el 19,31% a causes internes i externes i el 62,39% a causes externes, mentre que si la pregunta es fa encoberta (pregunta 3), majoritàriament es considera que les causes de malestar són internes.

Com que la resposta d'aquesta pregunta era totalment oberta i potser fins a cert punt aleatòria, pensem que només posa de manifest que quan se'ls pregunta als docents on es troben les causes del malestar prefereixen considerar que es troben fora d'ells, mentre que quan la pregunta es fa en base a uns indicadors i filant prim la resposta, com es fa en la pregunta 3, és just el contrari: Les causes del malestar, els docents, reconeixen que es troben dins seu essent molt més importants: L'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, les estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat, la formació inicial, el temps i l'organització personal, que: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares, els equips Directius, la desvaloració del rol docent, els recursos materials, el currículum i els canvis en la societat.

De tots els factors interns els que més preocupen als docents són: la motivació del docent, la personalitat/manera de ser i l'educació emocional. Dels factors externs: els alumnes, la sobrecàrrega d'obligacions i els companys de treball.

Constatem, però, que la percepció dels indicadors de malestar docent a l'Escola Bressol, a l'Educació Infantil o a la Universitat, és molt diferent, en comparació a Primària o a Secundària. Així, per exemple, els pares o els alumnes, ni a l'Escola Bressol ni a la Universitat, representen cap problema pel què fa al malestar dels docents.

3.3.5.- AFRONTAMENT DEL MALESTAR

El factor que prioritzen els docents com a més important per poder afrontar el malestar és la millora en les condicions sociolaborals, tema que lògicament depèn directament de l'administració educativa; en segon lloc es troben en empat: els programes de creixement emocional i el suport psicològic; en tercera posició els programes de creixement emocional i en quarta posició les activitats lúdiques i de relaxació.

3.3.6.- FACTORS DE CREIXEMENT PERSONAL DEL DOCENT:

Els factors que es van considerar van ser: aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima, la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, l'autocontrol, l'autoconeixement, l'empatia i la motivació.

3.3.6.1.- MÉS DIFÍCILS DE PROGRESSAR-HI

Els aspectes que els docents consideren més difícils de progressar-hi són per ordre de més difícil a més fàcil: aprendre a conviure amb els problemes, tenir autoestima, la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, l'autocontrol, l'autoconeixement, l'empatia i la motivació.

3.3.6.2.- MÉS IMPORTANTS EN LA REALITZACIÓ DE LA FEINA

Els aspectes destacats pels docents com a més importants en la realització de la feina són: La motivació del docent, la resolució de conflictes, l'empatia que es troba molt igualada amb l'autoestima, les relacions interpersonals, l'autocontrol, aprendre a conviure amb els problemes i l'autoconeixement.

3.3.6.3.- A PRIORITZAR EN LA FORMACIÓ DELS DOCENTS

Els aspectes que consideren els docents que caldria prioritzar en la seva formació són: la resolució de conflictes, les relacions interpersonals, aprendre a conviure amb els problemes, la motivació, l'autoestima, l'empatia, l'autocontrol i l'autoconeixement.

3.3.7.- CONCLUSIÓ FINAL

Tal com posa de manifest la conclusió novedosa de l'enquesta, el malestar dels docents, encara que ens consti acceptar-ho, és degut principalment a causes internes a la persona, com: l'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, la manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat/manera de ser, la formació inicial rebuda, la manca de temps i l'organització personal; més que a causes externes com: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares dels alumnes, l'equip directiu del centre, la desvaloració del rol docent, la manca de recursos materials, l'extens currículum i els canvis continus de la societat. Per tant si el malestar és molt subjectiu, si depèn molt de la manera de veure i viure la realitat i els problemes, n'hem de prendre consciència i hem d'aprendre a viure més satisfets i feliços sense que ens sentim agobiats i sobrepassats per les situacions i els problemes del dia a dia.

Per prevenir les conseqüències del malestar docent és important la conscienciació i la formació individual, però serà molt més factible obrir-se a la proposta de formació en educació emocional en centres. D'aquesta manera assegurarem que, cada mestre/a, cada professor/a del centre aconseguirà una colla d'estratègies personals d'afrontament i els problemes que ara viu en solitari, aprendrà a compartir-los i a buscar solucions conjuntes. S'afavorirà la confiança, el clima de treball i augmentarà la intel·ligència emocional del grup, perquè serà tot el claustre, tot l'equip unit, que entomarà les dificultats i els problemes del dia a dia amb esperit de repte i superació.

El treball emocional farà que tinguem mestres i professors més feliços i més satisfets, tant pel què fa a la seva vida personal com professional i els alumnes aprendran, a partir del model i exemple dels seus professors, l'educació emocional necessària per esdevenir en el futur, persones adultes felices i satisfetes amb les seves respectives realitats.

LA SALUT LABORAL DELS DOCENTS

DISSENY D'UN PROGRAMA D'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES MENTALS PER A L'AFRONTAMENT DE LA INSATISFACCIÓ LABORAL DELS DOCENTS

VOLUM II

LLICÈNCIA RETRIBUÏDA PER ESTUDIS CURS
2005/06

MARIA MUSACH I ARGEMÍ

mmusach@xtec.cat

VOLUM II

ÍNDEX	126
4. QUART APARTAT:	128
<u>4.1.- LA FORMACIÓ EN EDUCACIÓ EMOCIONAL DELS DOCENTS</u>	129
<u>4.2.- DISSENY D'UN PROGRAMA PER L'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES MENTALS PER A L'AFRONTAMENT DE LA INSATISFACCIÓ LABORAL DELS DOCENTS</u>	141
0.-ACTIVITAT INTRODUCTÒRIA	152
a. L'AUTOCONEIXEMENT:	157
1.-L'AUTOESTIMA	160
2.-L'OPTIMISME	172
3.-LES PRÒPIES EMOCIONS	182
b. L'AUTOCONTROL:	192
4.-LA VEU	196
5.-LA RESPIRACIÓ	205
6.-EL CONTROL DELS PENSAMENTS NEGATIUS	213
7.-L'ORGANITZACIÓ PERSONAL	223
c. LA MOTIVACIÓ:	232
8.-LA INNOVACIÓ I MILLORA	233

d. L'EMPATIA:	241
9.-LES EXPECTATIVES – REPRESENTACIONS	244
10.-POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE	256
e. LES RELACIONS:	272
11.-LES HABILITATS COMUNICATIVES: L'ASSERTIVITAT	274
12.-LES HABILITATS SOCIALS	283
f. TREBALL GLOBAL DE TOTS ELS PILARS:	294
13.-LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ	295
14.-LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ	307
15.-EL DIARI PERSONAL	320
16.-L'ANÀLISI DE PROBLEMES	327
17.-APRENDRE A APRENDRE	337
18.-VALORACIONS	346
5. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA	353

4. QUART APARTAT:

4.1.- LA FORMACIÓ EN
EDUCACIÓ EMOCIONAL EN ELS
DOCENTS.

4.2.- DISSENY D'UN PROGRAMA
D'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES
MENTALS PER A
L'AFRONTAMENT DE LA
INSATISFACCIÓ LABORAL DELS
DOCENTS

**LA FORMACIÓ EN
EDUCACIÓ EMOCIONAL
DELS DOCENTS**

4.1.- LA FORMACIÓ EN EDUCACIÓ EMOCIONAL EN ELS DOCENTS

Tal com es posa de manifest en la conclusió novedosa de l'enquesta, que forma part d'aquest treball, és que el malestar dels docents, encara que ens consti acceptar-ho, és degut principalment a causes internes a la persona, com: l'educació emocional, l'experiència, els recursos metodològics, la manca d'estratègies en la resolució de conflictes, la motivació, la personalitat/manera de ser, la formació inicial rebuda, la manca de temps i l'organització personal; més que a causes externes com: els alumnes, els companys de treball, la sobrecàrrega d'obligacions, els pares dels alumnes, l'equip directiu del centre, la desvaloració del rol docent, la manca de recursos materials, l'extens currículum i els canvis continus de la societat. Per tant si el malestar és molt subjectiu, si depèn molt de la manera de veure i viure la realitat i els problemes, n'hem de prendre consciència i hem d'aprendre a viure més satisfets i feliços sense que ens sentim agobiats i sobrepassats per les situacions i els problemes del dia a dia.

Per prevenir les conseqüències del malestar docent, que parlàvem en les primeres pàgines d'aquest treball, és important la conscienciació i la formació individual, però serà molt més factible obrir-se a la proposta de formació en educació emocional en centres. D'aquesta manera assegurarem que, cada mestre/a, cada professor/a del centre aconseguirà una colla d'estratègies personals d'afrontament i els problemes que ara viu en solitari, aprendrà a compartir-los i a buscar solucions conjuntes. S'afavorirà la confiança, el clima de treball i augmentarà la intel·ligència emocional del grup, perquè serà tot el claustre, tot l'equip unit, que entomarà les dificultats i els problemes del dia a dia amb esperit de repte i superació.

Per dur a terme aquesta formació en centres de Primària i Secundària, en període més o menys breu de temps, caldrà un equip de formadors amb coneixements en educació emocional i especialment sensibilitzats pels beneficis que s'aconseguiran en el col·lectiu de docents.

El treball emocional farà que tinguem mestres i professors més feliços i més satisfets, tant pel què fa a la seva vida personal com professional i els alumnes aprendran, a partir del model i exemple dels seus professors, l'educació emocional necessària per esdevenir en el futur, persones adultes felices i satisfetes amb les seves respectives realitats.

Històricament als centres educatius s'ha prioritzat la intel·ligència acadèmica per sobre de totes les altres, però tal com explica Gardner (Goleman, 1996: 67), hi ha moltes intel·ligències i ningú les té totes desenvolupades de la mateixa manera, com a docents hauríem d'estar sensibilitzats i aprendre a valorar els nostres alumnes atenent, també, les altres intel·ligències.

Sovint passa que els alumnes que treuen males notes, sobretot en Llengües i Matemàtiques, sembla que no serveixin per a res i hi ha qui pensa que l'únic que aconseguiran en el seu futur professional serà ser uns fracassats. Els docents que pensin així s'equivoquen a totes, totes perquè que un alumne tingui certes dificultats en la seva intel·ligència acadèmica, no vol dir que no en tingui una altra més desenvolupada que qualsevol altra company, pot destacar per exemple, en educació física, en música, en do de gents...

Recordo el cas d'un alumne de 8è d'EGB (l'antic sistema d'ensenyament abans de la reforma actual), que ho suspenia gairebé tot, els mestres i els pares estaven desesperats pensant que el seu fill no tenia cap qualitat, fins que un bon dia una professora va dir: "penso que tenim davant nostre un gran relacions públiques"...era una persona simpàtica, alegre, vital, enèrgica...estic segura que s'ha integrat al món laboral amb gran èxit i amb moltes expectatives de futur.

Com a docents, sobretot els que treballen fins als setze anys (ensenyament obligatori) hauríem de potenciar en els alumnes totes les intel·ligències, no només l'acadèmica, per tal que cadascú anés trobant el seu camí, a més de conèixer els beneficis que l'educació emocional pot aportar en el rendiment acadèmic dels alumnes (Extremera, 2004), com la satisfacció personal i professional que pot aportar als mateixos docents.

LES INTEL·LIGÈNCIES MÚLTIPLES DE GARDNER

En el llibre *Frames of Mind* de Howard Gardner, psicòleg de la facultat de Pedagogia de la Universitat de Harvard, afirma que no hi ha una única intel·ligència per a tenir èxit en la vida, sinó que n'hi ha moltes i variades i no tothom és bo en totes, sinó que una pot estar més desenvolupada que una altra. Les va classificar en set grans grups i són: Intel·ligència acadèmica: La capacitat verbal; Intel·ligència acadèmica: L'aptitud lògico-matemàtica; La capacitat espacial, pròpia dels arquitectes o dels artistes en general; El talent Kinestèsic, que es posa de manifest en la gràcia corporal de Martha Graham o de Magic Johnson; Les dots musicals com per exemple de Mozart; Intel·ligència interpersonal com la de Martin Luther King Jr.; La intel·ligència intrapsíquica, com Sigmon Freud o nosaltres mateixos quan la nostra vida està en harmonia amb els nostres sentiments.

Cadascuna d'aquestes intel·ligències es pot subdividir en moltes altres, per exemple la intel·ligència interpersonal, que és la capacitat de comprendre els altres, es pot subdividir en: entendre què els motiva, com treballen i com es pot cooperar amb ells. Els venedors, els polítics, els mestres, els metges i els dirigents religiosos d'èxit són persones amb alt nivell d'intel·ligència interpersonal. La intel·ligència intrapersonal seria la referida a un mateix/a, ens permet fer-nos una imatge exacte i vertadera de nosaltres mateixos i ens permet utilitzar aquesta imatge per actuar davant la vida d'una manera eficaç.

La intel·ligència interpersonal la van desglossar en: El lideratge, l'aptitud per relacionar-se i mantenir les amistats, capacitat de resoldre conflictes, capacitat per fer anàlisi social. Posteriorment altres estudiosos, com Peter Salovey, van anomenar a les habilitats d' intel·ligència intrapersonal i interpersonal, intel·ligència emocional.

QUÈ ÉS LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL?

Fins fa no gaires anys es considerava que la intel·ligència depèn del quocient intel·lectual de cada persona, aquest és heretat i no es pot modificar per l'experiència de la vida... però veiem que algunes persones amb un mitjà o baix Q. I. la vida els va bé, mentre que d'altres amb un elevat Q. I. són uns fracassats. A què és degut? doncs a tenir un conjunt d'habilitats que alguns estudiosos sobre el tema, entre ells Goleman, les anomenen *Intel·ligència Emocional*. Entre aquestes habilitats destaquen: l'autoconeixement; l'autocontrol: regular els nostres estats d'ànim i evitar que l'angoixa s'apoderi de nosaltres, control dels impulsos; l'entusiasme, la perseverança a pesar de les possibles frustracions; la capacitat per motivar-se un mateix; l'empatia, saber escoltar, resoldre els conflictes, col·laborar i confiar amb els altres, etc. Totes aquestes habilitats es poden ensenyar, essent la infantesa i l'adolescència els millors moments per a fer-ho, encara que es poden aprendre al llarg de tota la vida.

A partir d'ara hem de considerar que la intel·ligència acadèmica no és garantia d'èxit, només posa de manifest una colla de capacitats, però no ens diu quin nivell de preparació té la persona per afrontar les dificultats i oportunitats que li oferirà la vida.

Sembla que les actituds ètiques que adoptem es basen en les capacitats emocionals apreses de petits en la relació amb els nostres pares.

L'impuls és un sentiment expansiu que es vol expressar amb l'acció. Les persones que es deixen portar pels seus impulsos, que no tenen autocontrol, tenen una deficiència moral, perquè la capacitat de controlar els impulsos és el fonament de la voluntat i el caràcter.

L'arrel de l'altruisme es troba en l'empatia, en l'habilitat de comprendre les emocions dels altres, les necessitats, la desesperació, etc.

La intel·ligència emocional es pot definir com la capacitat de sentir, entendre, controlar i modificar tant l'estat d'ànim personal com dels altres. La intel·ligència emocional ens permetrà agafar les regnes dels nostres impulsos emocionals, sentir-nos més satisfets, ser més eficaços, comprendre els sentiments més profunds, tan nostres com de les altres persones, ser amables en les nostres relacions i saber-nos enfadar amb la persona adequada, en el moment adequat, en el grau exacte, en el moment oportú...la manca d'intel·ligència emocional ens pot portar a la desesperació davant del més petit contratemps, a la depressió, a la violència, a tenir trastorns alimentaris, a l'abús d'alcohol o a les drogues.

Les persones intel·ligents emocionalment saben connectar fàcilment amb els altres, saben llegir les seves reaccions i els seus sentiments i també saben conduir, organitzar i resoldre els conflictes que apareixen en qualsevol relació humana.

EL COEFICIENT EMOCIONAL

Investigadors de Yale i de New Hampshire han definit que el quocient emocional es podria mesurar a partir de quatre funcions bàsiques (Servan-Schreiber 2004: 25):

- a) L'aptitud per identificar el propi estat emocional i el dels altres.
- b) L'aptitud per comprendre el desenvolupament natural de les emocions.
- c) L'aptitud per raonar sobre les pròpies emocions i les dels altres.
- d) L'aptitud per regular les pròpies emocions i les dels altres.

Fixem-nos en els verbs prioritzats: identificar, comprendre, raonar i regular. No és objectiu d'aquest treball mesurar el coeficient emocional de les persones, però sí aconseguir que les persones siguin més intel·ligents emocionalment i per ser-ho caldrà *identificar emocions*: un autoconeixement personal i una empatia cap a les emocions que experimenten els altres, per tant, també hi estarien incloses les relacions amb els altres perquè sense relació no hi pot haver empatia; *comprendre*: relatiu a l'autocontrol personal i l'autocontrol que podem ajudar que els altres tinguin, perquè l'autocontrol s'encomana, tornen a estar incloses les relacions en aquest punt; *raonar* estaria inclòs en l'autoconeixement, l'autocontrol, les relacions amb els altres i *regular*: relatiu principalment a l'autocontrol i a la motivació tant intrínseca com extrínseca, per tant les relacions hi tornen a ser presents.

Veiem com el factor inclòs en tots i de fet la base de la nostra societat i de les nostres relacions socials són els altres, el que jo anomeno *relacions*.

LES QUATRE HABILITATS, SEGONS HATCH I GARDNER, BÀSIQUES EN LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL (Goleman, 1996: 183)

Les quatre habilitats que Hatch i Gardner consideren com a prioritàries en la intel·ligència emocional són:

1. *Organització de grups*: l'habilitat essencial en un líder és mobilitzar i coordinar els esforços d'un grup de persones. Com per exemple: els directors i productors de teatre, els oficials de l'exèrcit, els directors d'empreses, etc. en el pati de l'escola seria el nen o nena que organitza el joc dels altres.

2. *Negociar solucions*: La tasca del mediador consisteix en evitar l'aparició de conflictes o en solucionar aquells que apareixen. Les persones amb aquesta habilitat són hàbils en els negocis, en la diplomàcia, en el dret, etc. Són els nens que en el pati o l'aula saben resoldre els problemes.
3. *Connexions personals*: Aquesta habilitat es basa en l'empatia, són persones que saben treballar en equip, són bons companys de treball, són bons venedors, bons mestres, etc. Són nens que es porten bé amb tots els altres nens i juguen amb tots. Saben entendre les emocions no verbals que emeten els altres i són ben vistos per tothom.
4. *Anàlisi social*: Consisteix en detectar i intuir els sentiments, els motius i els interessos de les altres persones. Aquestes persones solen ser terapeutes, psicòlegs, novel·listes, etc.

ELS CINC COMPONENTS DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL SEGONS PETER SALOVEY

Peter Salovey, psicòleg de Harvard, va partir de les intel·ligències de Gardner i en va destacar-ne cinc components principals (Goleman, 1996: 75):

1. *El coneixement de les pròpies emocions*: Capacitat de reconèixer un sentiment en el moment que apareix, capacitat de saber què li passa al nostre cos i què sentim. Les persones amb aquesta capacitat dirigeixen millor les seves vides.
2. *La capacitat de controlar les emocions*: consisteix en regular la manifestació de l'emoció i la seva exteriorització. La consciència d'un mateix és una habilitat bàsica que ens permet controlar els nostres sentiments i adequar-los al moment. Serà molt important la capacitat de tranquil·litzar-se un mateix, de treure l'ansietat, la tristesa, la irritabilitat. Les persones sense aquesta habilitat tenen contínuament tensions desagradables, mentre que els que sí la tenen es recuperen més fàcilment dels contratemps de la vida.
3. *La capacitat de motivar-se un mateix*: El control de la vida emocional i tenir objectius a la vida és bàsic per poder mantenir l'atenció, la motivació i la creativitat, també és important saber motivar als altres. Les persones amb aquesta capacitat són més eficaces i productives en totes les activitats que realitzen.
4. *Reconèixer les emocions dels altres*: Les persones amb empatia saben entendre millor què necessiten els altres i es dediquen sovint a: sanitat, docència, vendes i direcció d'empreses.
5. *El control de les relacions o habilitats socials*: És l'habilitat per relacionar-nos amb les emocions dels altres, és eficàcia interpersonal en el lideratge, resolució de conflictes i en el treball d'equip.

Aquestes cinc habilitats es poden agrupar en: Habilitats d'intel·ligència intrapersonals i habilitats d'intel·ligència interpersonal. Formen part del primer grup: l'Autoconsciència o autoconeixement, l'autocontrol o control emocional i la motivació i formen part del segon grup: conèixer les emocions dels altres o empatia i el control de les relacions o habilitats socials.

LES DUES MENTS

Els éssers humans tenim dues ments (Goleman 1996: 29), una que pensa i l'altra que sent. Les dues ments interactuen i formen la nostra vida mental. La ment racional és la part del pensament que en som conscients, la contolem, és desperta i reflexiva. La ment emocional és impulsiva, sovint incontrolable i il·lògica. La gent, popularment, s'hi refereix com a "pensar amb el cap" i "pensar amb el cor". Normalment les dues ments treballen coordinadament per ajudar-nos a prendre les decisions de la nostra vida però, quant més intens és un sentiment, més domina la ment emocional a la racional.

La ment emocional i la racional tenen circuits cerebrals diferents encara que l'una necessita l'altra. Joseph LeDoux, un neurocientífic del Center for Neural Science de la Universitat de Nova York, va ser el primer en descobrir la importància de l'*amígdala* en el cervell emocional. Segons l'antiga teoria el *neocòrtex* (és la ment racional) envia els senyals al *sistema límbic* (ment emocional), però LeDoux va descobrir una petita estructura neuronal que comunica directament el *tàlem* amb l'*amígdala*. És una via secundària i més curta que permet que l'*amígdala* rebi senyals directament dels sentits i pugui donar una resposta emocional abans que arribi la informació al *neocòrtex*. Després dels seus experiments amb rates, la conclusió va ser que el sistema emocional pot actuar independentment del neocòrtex, per tant hi ha reaccions i records emocionals que es produeixen sense la intervenció de la ment racional. Una altra investigació ha demostrat que durant els primers mil·lisegons de qualsevol percepció, sabem de què es tracta i decidim si ens agrada o no. La identitat cognitiva dóna la seva opinió, per tant podem dir que les emocions tenen ment pròpia, que pren decisions i que poden ser diferents de la ment racional.

El neuròleg Antonio Damasio de la Facultat de Medicina de la Universitat de Iowa, ha estudiat els problemes dels pacients que tenen lesionades les connexions entre l'*amígdala* i el lòbul prefrontal. A aquestes persones els costa molt prendre decisions encara que tinguin un elevat Q.I., per tant els sentiments són indispensables per prendre decisions.

QUÈ SÓN LES EMOCIONS?

Per Goleman (1996: 25) les emocions són impulsos que ens fan actuar, són com programes que provoquen reaccions automàtiques resultat de l'evolució de l'espècie. Segons l'arrel etimològica de la paraula emoció prové del verb llatí *movere* que significa moure's, el prefix "e-" significa "moviment, cap a", per tant en tota emoció hi ha una tendència implícita a l'acció.

Cada emoció predisposa al cos a un tipus diferent de resposta (Goleman 1996: 26), per exemple:

- L'ENNUIG: fa augmentar el flux sanguini en les mans, fent que resulti més fàcil colpejar algú o agafar una arma; augmenta el ritme cardíac i la segregació d'hormones que faciliten les accions enèrgiques.
- LA POR: la sang no arriba a la cara i va a la musculatura esquelètica llarga, com les cames i afavoreix la fugida. Les hormones que es secreten posen a tot el cos en alerta general i es predisposa a l'acció.
- LA FELICITAT: el cos inhibeix els sentiments negatius i té una sensació de tranquil·litat i entusiasme davant de qualsevol tasca.
- L'AMOR: dona a tot el cos una satisfacció general i de relax.
- SORPRESA: normalment fa aixecar les celles per obrir més els ulls i augmentar el camp visual.
- EL DESGRAT: expressat pujant el llavi superior i arrugant el nas és per evitar una olor o un gust desagradable.
- LA TRISTESA: provoca un alentiment de les funcions del cos, amb l'objectiu d'ajudar a recuperar-nos d'una pèrdua irreparable, per exemple, com la mort d'un ésser estimat. La tristesa redueix l'energia del cos i l'entusiasme per les activitats.

Hi ha centenars d'emocions i múltiples combinacions entre elles. De fet els investigadors no es posen d'acord en si hi ha unes emocions primàries (com el blau, el groc i el vermell en els colors) de les que surten totes les altres. Paul Ekman (citada en Goleman, 1996) de la Universitat de Califòrnia va descobrir quatre expressions facials que són reconegudes per cultures ben diferents, són: la por, la ira, la tristesa i l'alegria. Aquestes podrien ser les emocions primàries, però d'altres investigadors opinen que n'hi ha moltes més com: l'amor, l'aversion, la vergonya, etc. Goleman opina que les emocions primàries formen com famílies d'emocions i de les que surten: els estats d'ànim, que són més variables i duren més temps que les emocions; els temperaments, que és la tendència a evocar una determinada emoció o estat d'ànim i explica que les persones siguin melancòliques, tímides, alegres, etc. i finalment els desordres emocionals: com la depressió, l'ansietat, etc. que són greus problemes emocionals i que sovint per sortir-se'n cal ajuda mèdica i/o farmacològica.

LA PERCEPCIÓ DE LES EMOCIONS

Hi ha dos tipus d'emocions, les conscients i les inconscients. Segons Freud gran part de la nostra vida emocional és inconscient i els nostres sentiments no sempre acaben sent conscients (Goleman, 1996).

El professor de Harvard William James al 1890 (citat per Servan-Schreiber, 2004) va escriure que una emoció és abans que res un estat corporal i després és una percepció en el cervell.

ELS PROBLEMES EMOCIONALS

Es pot dir que els problemes emocionals consisteix en tenir dificultats per expressar les pròpies emocions i també en reconèixer les emocions dels altres.

Les persones amb problemes emocionals tenen problemes en tot el què fan i tot el què viuen, així mateix, els alumnes amb problemes emocionals tenen dificultats per aprendre, no els arriba la informació adequadament perquè les emocions negatives absorbeixen tota l'atenció de l'individu. Així doncs, la intel·ligència emocional afavorirà en nosaltres les altres facultats que podem tenir com: entusiasme, perseverança, confiança, motivació, etc. sortint-ne beneficiats nosaltres mateixos i les persones que tinguem al nostre entorn.

Els psicòlegs fan servir la paraula *disèmia* (Goleman 1996: 188) per referir-se a les persones amb dificultats emocionals. Aquesta paraula prové del grec *dys* que vol dir "dificultat" i *sema* "senyal", per tant *disèmia* voldrà dir: dificultat per captar els missatges no verbals que emeten les altres persones.

QUI ÉS EL PARE DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL?

Encara que Daniel Goleman escrivís el llibre: "La intel·ligència emocional" el 1995, deu anys abans, altres persones ja n'havien parlat: Peter Salovey, John Mayer, Howard Gardner, Eileen Rockefeller Growald, etc. perquè perceben que l'èxit en la vida no depèn del Q.I. de la persona, ni del seu nivell d'estudis, sinó que hi ha una intel·ligència que ens fa més savis per saber viure i afrontar els problemes i les preocupacions del dia a dia... Eileen Rockefeller Growald, parlava *d'alfabetització emocional* i Peter Salovey en va començar a dir *intel·ligència emocional*.

Per què parlen d'una intel·ligència diferent a l'acadèmica? Doncs perquè hi ha mancances importants en la societat: joves que aparentment ho tenen tot però no es viuen feliços, altres que s'endinsen en la delinqüència i el món de les drogues, alguns amb greus problemes alimentaris: anorexia, bulímia... pares que cada vegada poden dedicar menys temps als seus fills... què els falta? Intel·ligència emocional.

Goleman es va dedicar durant anys a recollir i estudiar les investigacions que s'estaven duent a terme en diferents Universitats sobre com es produïen les emocions i quins beneficis podien aportar a les diferents persones, tant en la seva vida personal, com laboral, el resultat va ser el best seller mundial "Intel·ligència Emocional".

A partir d'aquí són moltes les persones que en tot el món es dediquen a buscar la manera d'ensenyar intel·ligència emocional, pels nombrosos beneficis que comporta en tots els camps i en totes les persones.

La idea de partida és que tots som més o menys intel·ligents emocionalment depenent de l'estil educatiu que hàgim tingut de petits dins del nucli familiar i escolar.

Cal que els pares, mestres i professors siguin conscients que no hi ha ni paraules, ni gestos neutres davant dels nens i que cal ser receptius amb els senyals que emeten. Aquesta intel·ligència s'aprèn des del naixement i el seu aprenentatge dura tota la vida.

No podem pretendre trobar pocions màgiques que ens facin més intel·ligents emocionalment sinó que hem de comptar amb la voluntat de ser-ho, de ser més receptius amb allò que sentim, l'interès en buscar l'autocontrol, el desig de ser empàtic amb els missatges no verbals que emeten les persones de l'entorn, saber-se automotivar i saber motivar als altres i tenir unes habilitats socials que ens faran més destres en les nostres relacions socials, evitant els conflictes o sabent-los conduir d'una manera molt més encertada. Tot plegat ens ajudarà a estar més bé amb nosaltres mateixos i amb els altres i estar més satisfets i més feliços de la nostra vida, la nostra feina, les nostres amistats, etc.

EL PERFIL PROFESSIONAL CANVIA

Es pot dir que el perfil professional està canviant en gairebé totes les feines. En les seleccions de personal ja no es valora tant les persones molt ben preparades acadèmicament, amb un currículum brillant, però que són mancades d'habilitats socials. Ara es busquen persones que sàpiguen treballar en equip, tinguin facilitat per comunicar-se amb els altres, facilitat de col·laboració, sàpiguen escoltar, siguin capaços de connectar amb els sentiments de les altres persones per tal de poder fer front als desacords abans que els problemes creixin i ja no tinguin solució i el lideratge no s'entén com la capacitat de dominar els altres sinó en l'art de persuadir per treballar en un objectiu comú.

Per tant, ens hem de preguntar: - En els currículums dels estudis dels futurs mestres i professors es tenen present les habilitats que acabo de citar? La majoria de vegades no. -En les proves d'oposició es valora d'alguna manera el perfil emocional dels mestres i professors? No. Sembla evident, doncs, que la intel·ligència emocional ha de formar part del currículum dels

mestres com dels llicenciats que volen fer de professors, així com valorar-la d'alguna manera en les proves d'oposicions. Actualment podem trobar persones amb currículums brillants que es poden treure unes oposicions amb una certa facilitat, però amb una baixa intel·ligència emocional que els farà sentir decebuts i fracassats en tot allò que realitzin, transmeten ben aviat pessimisme i frustració. En canvi d'altres persones aparentment no tant brillants acadèmicament poden desenvolupar la seva feina amb una gran satisfacció, sentint-se bé tant elles mateixes, com les persones del seu voltant, però pels sistemes actuals d'oposició s'han de conformar amb places itinerants.

La intel·ligència emocional es pot aprendre, mai és tard per fer-ho.

En el món laboral cada vegada seran més importants les habilitats bàsiques de la intel·ligència emocional: el treball en equip, la col·laboració entre els individus, l'aprenentatge d'una millor eficàcia col·lectiva i l'augment de la intel·ligència emocional grupal (Goleman, 1996, 2005: 211 i 2000:281).

La part pràctica que a continuació es desglossa es fa a partir de les habilitats bàsiques de l'intel·ligència emocional descrites per Salovey: Autoconeixement, Autocontrol, Motivació, Empatia i Relacions. S'ha optat per reduir a una paraula cadascuna de les habilitats per la facilitat en recordar-les. Les tres primeres fan referència a habilitats intrapersonals i les dues últimes a habilitats interpersonals.

Cadascuna de les habilitats es presenta amb una reflexió introductòria, i a continuació es desglossen les activitats pràctiques que per suposat queden sota la responsabilitat del formador/a la selecció d'aquestes activitats depenent dels interessos i necessitats que presenti el grup al qual es formi, així com la possibilitat de variar-les o d'elaborar-ne de noves.

**DISSENY D'UN PROGRAMA
D'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES
MENTALS PER A
L'AFRONTAMENT DE LA
INSATISFACCIÓ LABORAL DELS
DOCENTS**

4.2.- DISSENY D'UN PROGRAMA D'ADQUISICIÓ D'ESTRATÈGIES MENTAL PER A L'AFRONTAMENT DE LA INSATISFACCIÓ LABORAL DELS DOCENTS.

Aquesta part pràctica consisteix en el disseny d'un programa perquè la intervenció per programes en l'educació (Álvarez 2001:15) permet anticipar-se als problemes abans que surtin. Permet sistematitzar i comprendre l'acció educativa.

Un programa és (Álvarez, 2001: 15) una experiència planificada, producte d'una identificació de necessitats, amb uns objectius, fonamentada en plantejaments teòrics que donen sentit i rigor a l'acció i dissenyada per satisfer les necessitats d'un grup, en el nostre cas els docents.

Els programes es basen (Álvarez, 2001:16) en uns principis teòrics, en uns objectius i en unes normes d'actuació que li donin sentit. La importància de la intervenció per programes es centra en els següents aspectes:

- Les necessitats d'un col·lectiu
- S'estructura per objectius i permet un seguiment i avaluació de les activitats realitzades
- Promou la participació activa dels subjectes
- Permet un major desenvolupament del currículum
- Optimitza els recursos
- És necessària la implicació de tots els agents educatius i de la comunitat
- Necessita la col·laboració d'altres professionals, organismes i entitats en l'estudi de la realitat, desenvolupament i posada en marxa del programa
- Implica la necessitat de determinar les competències necessàries en cadascun dels executors del programa.

Les fases d'un programa són (Álvarez, 2001:16) :

1. *Anàlisi del context:*

Abans de dissenyar el pla d'acció cal conèixer el context on es vol intervenir. En el cas que ens ocupa el col·lectiu són els docents de Primària i Secundària. L'anàlisi del context farà referència al centre educatiu on es voldrà desenvolupar el programa.

Caldrà conèixer per cada intervenció:

- a. *El context ambiental:* característiques generals del centre, del seu professorat i de l'alumnat.

- b. *Estructura i organització del centre*: recursos amb què compta, situació del professorat, implicació, formació, situació administrativa, el clima del centre, etc.
- c. *Format del programa*: Caldrà concretar el nombre d'hores de formació, sessions, dies...

El programa que desenvolupo està pensat per 40 hores de formació. Desglossades en:

- i. Una primera sessió introductòria parlant del malestar docent, les conseqüències que pot ocasionar i la presentació de les activitats.
 - ii. Disset sessions (una és doble) desenvolupant les activitats que es proposen. Cal dir que no necessàriament caldria fer-les totes, sinó que alguna, per l'interès dels docents es podria allargar, alguna altra escursar i alguna potser no fer-la. Això dependria de l'interès dels docents i dels formadors/es.
 - iii. Una sessió final d'autoavaluació personal, d'avaluació de la formació rebuda i avaluació del formador/a.
- d. *Actitud del claustre*: caldria definir prèviament les expectatives que té cadascun dels membres del centre en aquesta formació, l'interès pel tema, la participació, etc.

2. *Identificació de necessitats*:

La necessitat és una discrepància entre la situació actual i la desitjada.

En el treball que plantejo passaré directament a la fase 3 perquè la fase 1 es duria a terme en cada intervenció en particular i la fase 2 (d'identificació de necessitats), queda prou definida en la part teòrica del treball quan parlem de la insatisfacció dels docents, del malestar, de les repercussions negatives...

3. *Disseny del programa*:

Consisteix en el pla d'acció i es pot desglossar en diferents parts.

a. *Fonamentació del programa*:

És el marc teòric que fonamenta la intervenció. El programa que es vol dissenyar parteix dels pressupòsits de base que:

- La intel·ligència emocional pot ajudar als docents a tenir més satisfacció professional.
- Cal una intel·ligència diferent a l'acadèmica que pot fer a les persones més felices, més satisfetes i amb més salut laboral psíquica.

- En la feina d'ensenyar és important aprendre a analitzar la pròpia pràctica, amb l'objectiu de millora personalment i professionalment (Perrenoud, 2004:117).
- Tenint present les consideracions del Sr. Esteve sobre les causes del malestar dels docents, aquestes estarien fundades bàsicament en:

«los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones tipológicas y sociales en que se ejerce la docencia»

Així doncs, el treball de la personalitat dels docents i concretament de l'educació de les emocions serà de suma importància per prevenir la insatisfacció laboral. Al mateix temps els docents ben preparats emocionalment podran fer educació emocional als seus alumnes partint del seu propi exemple.

Bach i Darder (2002), diuen referent al plantejament de l'educació emocional com a prevenció que:

“Plantejar l'educació emocional com una manera de prevenir determinades disfuncions de caràcter individual que ens poden complicar bastant la vida , així com determinats problemes que té plantejats la nostra societat actual, és encertat i és una bona manera d'aconseguir que calí més a fons. Ara bé, si fem extensible aquesta prevenció a qualsevol disfunció o problema que es pugui originar , correm el perill que l'educació de les emocions s'acabi convertint en una mena de vacuna contra les emocions o contra determinades emocions.”

b. Formulació d'objectius:

Són les competències que els destinataris de la intervenció han d'assolir. Hi haurà uns objectius generals i uns objectius específics per cadascuna de les activitats que es dissenyaran.

L'objectiu bàsic que es pretén assolir amb el present projecte, tal com es desprèn del títol, s'adreça al disseny d'un programa formatiu per al desenvolupament d'estratègies mentals que ajudin a afrontar la insatisfacció laboral dels docents, a partir de l'educació de les emocions.

L'operativització del treball en dues grans fases ve determinada pels dos grans objectius que l'orienten. Són aquests:

1.- Conèixer els principals factors que incideixen en la salut emocional dels docents

- Conèixer i analitzar les causes del malestar dels docents.

- Conèixer i caracteritzar els principals trastorns en aquest àmbit: cansament emocional, desmotivació, depressió, fatiga mental, *mobbing*, l'estrès i el síndrome de *burnout*.

2.- Dissenyar un programa d'adquisició d'estratègies mentals per a l'afrontament de la insatisfacció laboral dels docents a partir de l'educació de les emocions.

- Conscienciar de la importància del treball emocional per tenir salut psíquica.
- Conèixer els avantatges del treball de la intel·ligència emocional dels docents per aconseguir i mantenir satisfacció professional.
- Aportar eines i instruments per a la formació teòrico-pràctica sobre intel·ligència emocional.
- Assolir estratègies d'intel·ligència emocional sobre: a) Autoconeixement; b) Autocontrol; c) Motivació; d) Empatia i e) Relacions, amb la finalitat de:

ESTRATÈGIES:	FINALITAT:
1.AUTOCONEIXEMENT	Reconèixer les pròpies emocions. Prevenir els efectes perjudicials de les emocions negatives. Desenvolupar habilitats per tenir emocions positives.
2.AUTOCONTROL	Controlar les pròpies emocions. Adoptar una actitud positiva davant la vida. Aprendre a relaxar-se un mateix, treure l'ansietat, la tristesa, la irritabilitat, etc.
3.MOTIVACIÓ	Adquirir habilitats d'automotivació.
4.EMPATIA	Identificar les emocions dels altres.
5.RELACIONS	Gaudir de les relacions socials.

c. Els continguts que cal prioritzar:

En el nostre cas parlaré breument de la importància de: la prevenció, del reconeixement i identificació dels riscos que comporta la feina d'ensenyar, però centraré el treball en els ajuts personals mentals, en l'educació emocional dels docents, treballant principalment els cinc àmbits de la intel·ligència emocional de Peter Salovey (Goleman, 1996): Autoconeixement, Autocontrol, Motivació, Empatia i Relacions. Prioritzant per cada apartat els següents continguts:

PILARS DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL P. SALOVEY	CONTINGUTS PRIORITZATS M. MUSACH
AUTOCONeixEMENT	<ul style="list-style-type: none"> • L'AUTOESTIMA • L'OPTIMISME • LES PRÒPIES EMOCIONS
AUTOCONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • LA VEU • LA RESPIRACIÓ • EL CONTROL DELS PENSAMENT NEGATIUS • L'ORGANITZACIÓ PERSONAL
MOTIVACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • LA INNOVACIÓ I MILLORA
EMPATIA	<ul style="list-style-type: none"> • LES EXPECTATIVES-REPRESENTACIONS • POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE
RELACIONS	<ul style="list-style-type: none"> • LES HABILITATS COMUNICATIVES: ASSERTIVITAT • LES HABILITATS SOCIALS
TOTS ELS PILARS	<ul style="list-style-type: none"> • LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ • LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ • EL DIARI PERSONAL • L'ANÀLISI DE PROBLEMES • APRENDRE A APRENDRE

d. Selecció de les activitats a desenvolupar:

Es dissenyaran activitats per a cada contingut prioritzat, relacionades amb els cinc pilars de l'Educació Emocional abans descrits. Cada activitat constarà de tres parts:

- Resum-Esquema pel formador, on hi constaran: el número de la pràctica, amb quin bloc està relacionat, el tema de treball, els objectius que es volen assolir, la metodologia, la descripció de l'activitat, el material necessari, el lloc on caldria dur a terme l'activitat i la durada.
- Els fulls de treball preparats pels docents, els quals només caldria fer-ne còpies.
- El material de treball pel formador/a amb el desgloss del tema

No s'avaluarà cada activitat perquè avaluar l'educació de les emocions dels docents pot ser complexa.

e. Recursos pel desenvolupament de les activitats:

Els recursos materials necessaris per a desenvolupar les activitats són principalment folis, fotocòpies, ordinadors, etc. estaran definits en cada activitat

Els recursos humans serà el personal formador sensibilitzat en el treball emocional.

f. Temporització del programa:

El nombre mínim d'hores necessàries per l'aplicació del programa podria ser de vint tot i que 40 és el més aconsellable degut a l'interès i l'amplitud dels temes a desenvolupar. Encara que una altra opció, degut a la gran quantitat de material que aquí es descriu, seria fer dos cursos de 20 hores cadascun.

g. Destinataris:

El programa està destinat als mestres i professors de Primària i Secundària.

h. Criteris d'avaluació de cada objectiu:

Com ja he dit anteriorment avaluar cada objectiu en docents, a curt termini, pot ser difícil, més aviat l'avaluació consistiria en comprovar els resultats i els efectes dels treballs realitzats en la satisfacció professional i la salut laboral de cada docent, a llarg termini, per exemple al llarg d'un curs.

i. Costos:

Caldrà concretar els costos resultants de dur a terme el programa dissenyat. Els costos seran els habituals en els cursos de formació.

4. Execució del programa:

En la posada a la pràctica del programa dissenyat caldrà preveure les modificacions i ajustaments necessaris per tal de satisfer les necessitats i demandes dels destinataris. Aquest apartat quedarà en mans de l'experiència dels/les formadors/res.

La metodologia de treball utilitzada serà la de construir l'aprenentatge a partir de la reflexió sobre la pròpia experiència, així com ho aconsella el "*Pla Marc de Formació Permanent 2005-2010*" del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya:

“Val a dir que l’actual model educatiu de la formació permanent (continuador, al capdavant del model universitari de formació inicial a què van ser sotmesos la gran majoria de mestres i professors) té algunes virtuts i produeix adés i ara els seus efectes formatius. Assistir a un seguit de “conferències”, amb col·loqui final, no és exactament una manera de no aprendre. Al contrari, per algunes persones és així com “s’aprèn”: escoltant un expert que “ensenya” al que no sap.

Tanmateix les teories actuals de l’aprenentatge posen l’èmfasi justament en el punt de l’aprenent i mostren que no hi ha “ensenyament”, si no hi ha “aprenentatge”, i perquè hi hagi “aprenentatge” cal partir de les idees prèvies de qui aprèn, adequar-hi o ajustar-hi l’estratègia d’ensenyament i ajudar a construir el nou coneixement. També s’afirma que hi ha moltes maneres d’aprendre d’un expert, d’un col·lega, llegint textos professionals, reflexionant, participant en grups d’innovació i recerca, etc.

Tractant-se a més de persones adultes, dedicades específicament a la professió d’ensenyar, sembla del tot necessari que la formació permanent tingui un caire professional ben diferent –almenys de manera predominant del que ofereix el model actual.”

5. *Avaluació del programa:*

Es voldrà constatar la funcionalitat, l’eficiència i l’eficàcia del programa, per aquesta raó es dissenyarà un qüestionari perquè l’omplin els docents a l’acabament del curs de formació, però per comprovar realment l’eficàcia del programa en la seva aplicació del dia a dia en la vida del docent caldrà que hagi passat un temps des de l’aplicació del programa i la seva avaluació. Aquest apartat, però, no formarà part del present projecte, pot ser una tasca a realitzar en estudis posteriors.

INFORMACIÓ PRELIMINAR A L'APLICACIÓ DE LES ACTIVITATS PRÀCTIQUES

Es poden utilitzar de diverses maneres les activitats que a continuació es presenten:

1. Curs de formació en centres:

La formació que es presenta a continuació està desglossada en 18 capítols breus, pensats per dues hores de formació cadascun, això no vol dir que aquesta sigui l'única forma possible d'aplicar-los sinó tot el contrari, aquí només es fan 18 propostes breus, però hem de considerar que cada proposta es pot allargar més o menys segons les demandes i necessitats dels docents.

Cada capítol consta de la programació pel formador, el material fotocopiable pels docents i el material amb contingut teòric pel formador. Aquest contingut teòric podria ser tan ampli com es volgués, això ja depèn del formador/a, així com l'adaptació de les activitats a cada context educatiu.

Recordem també, que per dur a la pràctica amb èxit, el material que aquí es presenta, cal tenir una formació de base important i que pel sol fet de tenir un material a les mans no vol dir que tothom s'ha de veure en cor per aplicar-lo.

2. Materials per a la reflexió personal:

De manera personal es poden contestar les activitats que es presenten com a material per al docent i posteriorment llegir la part pensada pels formadors, aconseguint un creixement personal important.

3. Materials per a la reflexió en claustres:

Cada centre educatiu podrà seleccionar el material que consideri més adient perquè es faci una reflexió a nivell de claustre i hi hagi un creixement emocional col·lectiu.

4. Materials per a la reflexió amb les famílies:

Ja sigui dins de les "escoles de pares" o simplement com a tema de les reunions de classe, es podrà seleccionar el material que es cregui convenient per tal de reflexionar-hi conjuntament.

Per acabar, en molts dels capítols es treballa a partir de relats basats en casos reals, però tant el contingut final, com el nom dels protagonistes que hi apareixen, són fruit de la imaginació i només han estat elaborats per il·lustrar situacions i problemes concrets que pot viure qualsevol docent, alumne/a, pare o mare... Per tant, qualsevol persona o situació que s'hi pugui veure reflectida és fruit de la casualitat.

ESTRATÈGIES MENTALS PER A L'AFRONTAMENT DE LA INSATISFACCIÓ LABORAL. PLANIFICACIÓ D'ACTIVITATS.

ACTIVITAT INTRODUCTÒRIA

1.- L'AUTOESTIMA

2.- L'OPTIMISME

3.- LES PRÒPIES
EMOCIONS

4.- LA VEU

5.- LA RESPIRACIÓ

6.- CONTROL DELS
PENSAMENTS
NEGATIUS

7.- L'ORGANITZACIÓ
PERSONAL

8.- LA INNOVACIÓ I
MILLORA

9.- EXPECTATIVES
REPRESENTACIONS

10.- POSAR-SE EN EL
LLOC D'UN ALTRE

11.- HABILITATS
COMUNICATIVES
ASSERTIVITAT

12.- HABILITATS
SOCIALS

13.- REFLEXIÓ EN
ACCIÓ

14.- LA REFLEXIÓ
SOBRE L'ACCIÓ

15.- EL DIARI
PERSONAL

16.- L'ANÀLISI DELS
PROBLEMES

17.- APRENDRE A
APRENDRE

18.-VALORACIONS

RELACIÓ DE LES PRÀCTIQUES PROPOSADES EN RELACIÓ ELS CINQ PILARS DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL DE PETER SALOVEY

<p>PILARS DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL P. SALOVEY</p>	<p>PRÀCTIQUES PROPOSADES M. MUSACH</p>
<p>a. AUTOCONEIXEMENT</p>	<p>1. L'AUTOESTIMA 2. L'OPTIMISME 3. LES PRÒPIES EMOCIONS</p>
<p>b. AUTOCONTROL</p>	<p>4. LA VEU 5. LA RESPIRACIÓ 6. EL CONTROL DELS PENSAMENT NEGATIUS 7. L'ORGANITZACIÓ PERSONAL</p>
<p>c. MOTIVACIÓ</p>	<p>8. LA INNOVACIÓ I MILLORA</p>
<p>d. EMPATIA</p>	<p>9. LES EXPECTATIVES-REPRESENTACIONS 10. POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE</p>
<p>e. RELACIONS</p>	<p>11. LES HABILITATS COMUNICATIVES: ASSERTIVITAT 12. LES HABILITATS SOCIALS</p>
<p>f. TOTS ELS PILARS</p>	<p>13. LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ 14. LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ 15. EL DIARI PERSONAL 16. L'ANÀLISI DE PROBLEMES 17. APRENDRE A APRENDRE</p>

**ACTIVITAT
INTRODUCTÒRIA**

PRÀCTICA	0
BLOC	INTRODUCCIÓ
TEMA	EL MALESTAR DELS DOCENTS I L'EDUCACIÓ EMOCIONAL
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre què és el malestar docent • Entendre que pot perjudicar molt al professorat • Conèixer les conseqüències negatives del malestar docent • Reflexionar sobre què és l'Educació emocional • Conèixer de quines maneres ens pot ajudar l'Educació emocional
METODOLOGIA	Discussió en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Visualització dels programes de 30minuts: “Suspens a l'educació (26-02-06) i “Rebel·lió a les aules” (12-02-2006)</p> <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Què és el malestar docent? 2.-Quan es dona? Com es pot manifestar? 3.-Com podem evitar les conseqüències negatives? 4.-Com ens pot ajudar l'educació emocional? 5.-Comentar el DVD. <p>Gran grup: posada en comú.</p>
MATERIAL	DVD amb la gravació del programa de 30 minuts: “Suspens a l'educació (26-02-06) i “Rebel·lió a les aules” (12-02-2006) Canó de projecció Folis
LLOC	Aula amb canó de projecció o TV i reproductor de DVD's
TEMPS	2 h.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 0

BLOC: INTRODUCCIÓ

TEMA: EL MALESTAR DOCENT I L'EDUCACIÓ EMOCIONAL

(Pel docent)

Visualització dels programes de 30minuts: "Suspens a l'educació" (26-02-06) i "Rebel·lió a les aules" (12-02-06)

Petit grup:

1.-Què és el malestar docent?

2.-Quan es dona? Com es pot manifestar?

3.-Com podem evitar les conseqüències negatives?

4.-Com ens pot ajudar l'educació emocional?

5.-Comentar els DVD's.

Gran grup: posada en comú.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 0

BLOC: INTRODUCCIÓ

TEMA: EL MALESTAR DOCENT I L'EDUCACIÓ EMOCIONAL

(Pel formador)

Visualització dels programes de 30minuts:
"Suspens a l'educació i "Rebel·lió a les aules".

Petit grup:

1.-Què és el malestar docent?

La manifestació que passa alguna cosa en el món de la docència.
(Veure l'apartat *malestar docent* d'aquest treball)

2.-Quan es dóna? Com es pot manifestar?

Es dóna quan els docents acaben desconcertats pels canvis tant: en la societat, com en les famílies, com en l'administració...

Es manifesta amb problemes de salut, tant físics, com psíquics (Veure la part teòrica del treball).

3.-Com podem evitar les conseqüències negatives?

Cal aconseguir estratègies per afrontar el malestar, però per suposat que l'administració també hi té molt a fer.

4.-Com ens pot ajudar l'educació emocional?

Els docents reconeixem la importància de la formació en la nostra feina, també que ser més intel·ligents emocionalment ens pot ajudar, però no acceptarem que ens carreguin a l'esquena tots els problemes que es donen en el món educatiu. Per a millorar la situació de l'educació i dels docents cal la implicació de TOTS.

5.-Comentar el DVD.

Gran grup: posada en comú.

a. L' AUTOCONNEIXEMENT

1.-L'AUTOESTIMA

2.- L'OPTIMISME

3.- LES PRÒPIES
EMOCIONS

L'AUTOCONEIXEMENT

“La millor saviesa que existeix és conèixer-se un mateix”

Galileu Galilei

Sòcrates deia *“conócete a ti mismo”* (Goleman 1996: 80) – donar-se compte dels sentiments en el moment que es produeixen – és la base de la intel·ligència emocional. Podem estar molt enfadats amb algú, però a la vegada cal que tinguem consciència que estem enfadats, cal sortir de nosaltres mateixos i mirar-nos des de fora per donar-nos compte de com estem, com ens sentim i intentem autocontrolar-nos, en altres paraules, reconduir la situació.

No estem acostumats en pensar en nosaltres mateixos/es. Sovint ens sentim malament, insatisfets, cansats i donem la culpa a l'excés de feina, al ritme frenètic de la societat, però, si volem, podem conèixer-nos millor a nosaltres mateixos i fer-nos més satisfets i feliços amb allò que fem, sentim i tenim.

Les nostres emocions, les nostres decisions, tot allò que pensem... sovint són degudes a una història personal, a unes experiències primerenques, sobre les quals, potser, hi hem reflexionat poc perquè ningú ens n'ha pogut ensenyar. Durant tota la nostra vida hem estat educats per ser forts/es, no mostrar les pròpies emocions i, per tant, incorporar-nos a l'engranatge de la maquinària estranya que és la societat com a unes peces insensibles i mancadades de sentiments. Sovint hem sentit en la nostra educació *“has de ser fort/a, la vida està plena de contratemps”, “el peix gros es menja al petit”, “no ploris mai davant la gent”,* potser no ens hem de mostrar tan forts/es perquè reconèixer que som dèbils i imperfectes ens fa més forts/es i més grans, ni reprimir tant les nostres emocions i aconseguiríem ser lliures dels nostres propis prejudicis i més tolerants amb nosaltres mateixos i amb els altres.

També solem donar la culpa als altres dels nostres propis problemes, però per què no som valents i pensem en com els tractem, en quina opinió tenim d'ells, i veurem que únicament rebem el fruit d'allò que plantem...sinó provem-ho, sortim un dia al matí i saludem amb un somriure a totes les persones que ens trobem, veurem com demà totes elles ens saludaran amb un somriure...

No pots esperar que tothom canviï perquè així et faran sentir més feliç, sinó que comença canviant tu i sent feliç i després totes les altres persones les veuràs diferents perquè, les coses, les persones no són com les veiem sinó que les veiem segons com ens sentim...

Louise L. Hay és escriptora, però en la seva infantesa va ser una nena maltractada, que va créixer enmig de la pobresa, amb poca autoestima i una muntanya de problemes i avui, lluny de ser una persona desgraciada, és una persona coneguda que s'ha creat un món meravellós i ha après a ajudar als altres.

Gabriela Mistral, va néixer a Xile el 1889 i va morir el 1957, a Primària se li va diagnosticar retard mental perquè li va costar aprendre a llegir i escriure, després va ser mestra, va escriure nombrosos llibres i al 1945 li van donar el Premi Nobel de Literatura.

Si algunes persones famoses han aconseguit superar les empremtes del passat, per què nosaltres, que som persones anònimes, no ens desfem una mica del nostre passat i comencem a pensar com volem ser en el futur? Però per desfer-nos del passat cal primer reflexionar i trobar els fets, persones o situacions que ens han marcat d'una manera especial, ja sigui positiva o negativament. Si no som capaços de superar, oblidar o perdonar continuarem encadenats al passat i aquest ens continuarà marcant el futur.

1 L'AUTOESTIMA

PRÀCTICA	1
BLOC	AUTOCONEIXEMENT
TEMA	L'AUTOESTIMA
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre què és l'autoestima • Establir la relació entre autoconcepte-autoimatge-autoestima • Enumerar els avantatges de tenir una bona autoestima en la feina • Descobrir com és la pròpia autoestima a partir d'un test informàtic. • Conèixer maneres per enfortir i/o millorar la pròpia autoestima • Gaudir de l'audició d'Àlex Ubago, "No te rindas".
METODOLOGIA	Discussió en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>En petits grups de dues o tres persones parlar sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Què és l'autoestima? 2.- Quina relació hi ha entre autoconcepte, autoimatge i autoestima? 3.- Per què és important tenir una bona autoestima en la feina docent? <p>Treball Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Com és la teva autoestima? (Test) http://www.psicoactiva.com/tests/test4.htm <p>En gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.- Què podem fer per millorar-la? 6.- Audició de la cançó d'Àlex Ubago: "No te rindas". 7.- Lectura d'un conte de Jorge Bucay.
MATERIAL	Folis Ordinadors i programa: Test d'autoestima. Radiocasset per escoltar CD. Àlex Ubago
LLOC	Aula amb ordinadors.
TEMPS	2 h.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 1
BLOC: AUTOCONeixEMENT
TEMA: L'AUTOESTIMA

(Pel docent)

1.- Què és l'autoestima?

2.- Quina relació s'estableix entre: Autoconcepte, Autoimatge i Autoestima?

3.- Per què és important tenir una bona autoestima en la feina docent?

4.- Com és la teva autoestima? (TEST)
<http://www.psicoadactiva.com/tests/test4.htm>

5.- Què pots fer per millorar-la?

6.- Audició de la cançó d'Àlex Ubago "No te rindas".

7.- Lectura d'un conte de Jorge Bucay.

LA VÀLUA PERSONAL

“Vinc, mestre, perquè em sento tan poca cosa que no tinc forces per a fer res. Em diuen que no serveixo, que no faig res bé, que sóc desmanotat i una mica panoli. Com puc millorar? Què puc fer perquè em valorin més?”

El mestre sense mirar-lo, li va dir:

- Ho sento noi, no puc ajudar-te, he de resoldre primer el meu propi problema. Potser després... - i fent una pausa va afegir- si volguessis ajudar-me tu a mi, jo podria resoldre aquest problema amb més rapidesa i després tal vegada et pugui ajudar.

- E... encantat, mestre, va titubejar el jove, però va sentir que una altra vegada era desvalorat, i les seves necessitats postergades.

Bé, va assentir el mestre. Es va treure un anell que portava en el dit petit i donant-li al noi, va afegir - agafa el cavall que està allí fora i cavalca fins al mercat. He de vendre aquest anell perquè he de pagar un deute. És necessari que obtingues per ell la major suma possible, però no acceptis menys d'una moneda d'or. Ves i torna amb aquesta moneda el més ràpid que puguis.

El jove va agafar l'anell i va marxar. Només arribar va començar a oferir l'anell als mercaders. Aquests el miraven amb algun interès, fins que el jove deia el que pretenia per l'anell. Quan el jove mencionava la moneda d'or, alguns reien, altres li donaven l'esquena i només un vellet va ser tan amable com per a prendre's la molèstia d'explicar-li que una moneda d'or era molt valuosa per a canviar-la per un anell.

En afany d'ajudar, algú li va oferir una moneda de plata i un trasto de coure, però el jove que tenia instruccions de no acceptar menys d'una moneda d'or va rebutjar l'oferta.

Després d'oferir la seva joia a tota persona que s'encreuava en el mercat - més de cent persones - i abatut pel seu fracàs, va pujar al seu cavall i va tornar. Quant hagués desitjat el jove tenir aquesta moneda d'or. Podria llavors haver-la donat ell mateix al mestre per a alliberar-lo de la seva preocupació i rebre llavors el seu consell i ajuda. Va entrar en l'habitació.

- Mestre - va dir - Ho sento, no es pot aconseguir el que m'has demanat. Potser podria aconseguir dos o tres monedes de plata, però no crec que jo pugui enganyar a ningú respecte del vertader valor de l'anell.

- Què important el que has dit, jove amic - va contestar somrient el mestre -. Hem de saber primer el vertader valor de l'anell. Torna a muntar i ves al joier. Qui millor que ell per a saber-ho? Digues que vols vendre l'anell i pregunta-li quant et dóna per ell. Però no importa el que ofereixi, no li venguis. Torna aquí amb el meu anell.

El jove va tornar a cavalcar. El joier va examinar l'anell sota la llum de ganxo amb la seva lupa, el va pesar i després li va dir:

- Digues al mestre, xicot, que si el vol vendre JA, no puc donar-li més que 58 monedes d'or pel seu anell.

- 58 MONEDES!!! Va exclamar el jove.

- Sí, va replicar el joier - jo sé que amb temps podríem obtenir per ell prop de 70 monedes, però no sé... si la venda és urgent..

El jove va córrer emocionat a la casa del mestre a comptar-li el que havia passat.

- Asseu-te - va dir el mestre després d'escoltar-lo - Tu ets com aquest anell: UNA JOIA, valuosa i única. I com tal, només pot avaluar-te vertaderament un expert.

Què fas per la vida prenent que qualsevol descobreixi el teu vertader valor? I dient això, va tornar a posar-se l'anell en el dit petit.

Jorge Bucay (<http://perso.wanadoo.es/salmista/contes.html>)

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 1
BLOC: AUTOCONeixEMENT
TEMA: L'AUTOESTIMA

(Pel formador/a)

1.- QUÈ ÉS L'AUTOESTIMA?

Podríem dir que l'autoestima és com ens estímem a nosaltres mateixos? Sí, possiblement no seria cap error fer-ne aquesta definició. De fet, tots coneixem persones que s'estimen ben poc, d'altres, en canvi, s'estimen, es valoren...La percepció que tenim de nosaltres mateixos també la transmetem a la gent del nostre entorn.

Carpena (2001) diu que les persones amb un bon nivell d'autoestima tenen:

"...una visió saludable d'un mateix. Correspon a aquelles persones que coneixen i accepten les seves capacitats i limitacions, les seves virtuts i els seus defectes, i que prenen una postura crítica i constructiva cap a un mateix. La característica que millor defineix les persones amb una alta autoestima és la confiança en un mateix i en els altres. Són persones decidides, positives i convenientment assertives. Quant la persona es valora positivament s'implica en el propi creixement personal, ja que una alta autoestima ajuda a centrar-se més en les possibilitats que no pas en els problemes".

Segons Branden (1995: 21) l'autoestima és: la confiança en la nostra capacitat de pensar, la nostra capacitat d'afrontar-nos els desafiaments de la vida i la confiança en el nostre dret a triomfar i a ser feliços. Quan més alta sigui la nostra autoestima més bé tractarem els altres i ho farem amb: respecte, benevolença, bona voluntat, justícia, amabilitat, generositat, amb ganes de cooperar i amb esperit d'ajuda mútua.

L'autoestima (Branden1995: 45) té dos components relacionats entre sí. Un és la sensació de confiança cap als desafiaments de la vida: *l'eficàcia personal*. L'altra és la sensació de considerar-se mereixedor de la felicitat: *el respecte cap a un mateix*.

L'eficàcia personal significa confiança en el funcionament de la meva ment, en la meva capacitat per pensar, entendre, aprendre, escollir i prendre decisions; confiança en la meva capacitat per entendre els fets de la realitat, en creure en mi mateix; en la confiança en mi mateix.

El respecte en un mateix, és la reafirmació de la meva vàlua personal; amb una actitud positiva cap al dret a viure i de ser feliç; el reafirmament dels meus pensaments, els meus desitjos, les meves necessitats; i el pensament que l'alegria i la satisfacció són drets naturals.

L'autoestima es manifesta en un persona (Branden 1995: 63) quan projecta el plaer d'estar viva a través de la seva cara, els seus gestos, la manera de moure's i la manera de parlar, manifesta amb naturalitat tant els objectius que ha assolit com dels seus defectes; li agrada donar i rebre compliments; és una persona oberta a la crítica i li agrada reconèixer els errors; les seves paraules i moviments es caracteritzen per la tranquil·litat i l'espontaneïtat; mostra curiositat, està oberta a idees noves; hi ha harmonia entre el què diu i fa i en la manera de mostrar-se, expressar-se i moure's; en situacions d'estrès sap mantenir equilibri; els seus ulls estan alerta, brillants i plens de vida; la cara relaxada amb una fina textura de pell, espatlles relaxades i rectes; mans relaxades i lliures; el braços pengen de forma natural; amb una postura sense tensió, recta, equilibrada i el pas decidit però sense ser agressiu ni recarregat...

Segons les investigacions de A.S. Watermann afirma que una autoestima alta pronostica una gran felicitat personal (Branden, 1995: 25)

La nostra autoestima crea una colla d'expectatives cap al què és possible i apropiat per a nosaltres i aquestes expectatives tendeixen a convertir-se en realitat, a la vegada que aquesta realitat tendeixen a reforçar les expectatives inicials creant un cicle de benestar.

2.- QUINA RELACIÓ S'ESTABLEIX ENTRE AUTOCONCEPTE, AUTOIMATGE I AUTOESTIMA?

L'autoconcepte és una part de la personalitat compost per l'autoimatge i l'autoestima. Les persones tenim tants autoconceptes de nosaltres mateixos com diferents relacions mantenim.

3.- PERQUÈ ÉS IMPORTANT TENIR UNA BONA AUTOESTIMA EN LA FEINA DOCENT?

És la manera de sentir-se bé amb un mateix i transmetre-ho a les persones de l'entorn. D'aquesta manera podrem afrontar millor els problemes del dia a dia i gaudirem de la feina amb una bona salut laboral psíquica.

Com a docents que volem ensenyar autoestima, primer hem d'arribar a ser allò que volem ensenyar (Branden 1995: 83).

4.- COM ÉS LA TEVA AUTOESTIMA? (TEST)

5.- QUÈ PODEM FER PER MILLORAR-LA?

Segons Branden (1995: 86) l'autoestima compta amb sis pilars:

- Viure conscientment
- Acceptar-se a sí mateix
- Assumir la responsabilitat d'un mateix
- Autoafirmar-se
- Viure amb objectius

- Tenir integritat personal

Altres aspectes a tenir en compte:

- Escoltar-se un mateix
- Pensar en positiu
- Reconèixer les pròpies qualitats
- Acceptar-se tal i com s'és
- Acceptar els propis sentiments
- Atendre les pròpies necessitats
- Estimar-se
- Perdonar
- Oblidar
- No comparar-se amb altres
- Valorar-se
- Posar-se objectius realistes, etc.

6.- AUDICIÓ DE LA CANÇÓ D'ÀLEX UBAGO "NO TE RINDAS" DEL DISC "QUÉ PIDES TÚ?"

Agosto va pasando, sediento, cansado	No permitas que tu vida	No permitas que tu vida
y en su mente algo le dice:	pierda el fuego que tenía	pierda el fuego que tenía.
"Los días que has vivido quedarán de lado	Ahora que se ha ido se siente perdido	No te pares a buscar caminos que no tienen final
para ver cómo decides".	no es sencillo echar de menos	Aquí te estaremos esperando, no mires hacia atrás
No te pares a buscar caminos que no tienen final.	Su vida ha dado un giro, ya no es lo mismo,	Y qué más le da
Escucha siempre a tu corazón y él te guiará	pero nadie dijo miedo.	si quiere volar
Y qué más da	No te sientas solo en ese infierno que viste de ciudad.	pero cortan sus alas al despegar
si quiere volar	Aquí te estaremos esperando, no mires hacia atrás.	No te caigas, no desistas,
pero cortan sus alas al despegar	Y qué más da	vuela alto, no te rindas.
No te caigas, no desistas,	si quiere volar	Qué más le da
vuela alto, no te rindas.	pero cortan sus alas al despegar	si quiere soñar
Qué más le da	No te caigas, no desistas,	pero cierran sus ojos al despertar.
si quiere soñar	vuela alto, no te rindas.	No permitas que tu vida
pero cierran sus ojos al despertar.	Qué más le da	pierda el fuego que tenía
	si quiere soñar	
	pero cierran sus ojos al despertar.	(Septiembre 2000)

"No Te Rindas" és una cançó d'Àlex Ubago, del seu disc "¿Qué Pides Tú?"

7.- Lectura del conte de Jorge Bucay:

“Vinc, mestre, perquè em sento tan poca cosa que no tinc forces per a fer res. Em diuen que no serveixo, que no faig res bé, que sóc desmanotat i una mica panoli. Com puc millorar? Què puc fer perquè em valorin més?”

El mestre sense mirar-lo, li va dir:

- Ho sento noi, no puc ajudar-te, he de resoldre primer el meu propi problema. Potser després... - i fent una pausa va afegir- si volguessis ajudar-me tu a mi, jo podria resoldre aquest problema amb més rapidesa i després tal vegada et pugui ajudar.

- E... encantat, mestre, va titubejar el jove, però va sentir que una altra vegada era desvalorat, i les seves necessitats postergades.

Bé, va assentir el mestre. Es va treure un anell que portava en el dit petit i donant-li al noi, va afegir - agafa el cavall que està allí fora i cavalca fins al mercat. He de vendre aquest anell perquè he de pagar un deute. És necessari que obtingues per ell la major suma possible, però no acceptis menys d'una moneda d'or. Ves i torna amb aquesta moneda el més ràpid que puguis.

El jove va agafar l'anell i va marxar. Només arribar va començar a oferir l'anell als mercaders. Aquests el miraven amb algun interès, fins que el jove deia el que pretenia per l'anell. Quan el jove mencionava la moneda d'or, alguns reien, altres li donaven l'esquena i només un vellet va ser tan amable com per a prendre's la molèstia d'explicar-li que una moneda d'or era molt valuosa per a canviar-la per un anell.

En afany d'ajudar, algú li va oferir una moneda de plata i un trasto de coure, però el jove que tenia instruccions de no acceptar menys d'una moneda d'or va rebutjar l'oferta.

Després d'oferir la seva joia a tota persona que s'encreuava en el mercat - més de cent persones - i abatut pel seu fracàs, va pujar al seu cavall i va tornar. Quant hagués desitjat el jove tenir aquesta moneda d'or. Podria llavors haver-la donat ell mateix al mestre per a alliberar-lo de la seva preocupació i rebre llavors el seu consell i ajuda. Va entrar en l'habitació.

- Mestre - va dir - Ho sento, no es pot aconseguir el que m'has demanat. Potser podria aconseguir dos o tres monedes de plata, però no crec que jo pugui enganyar a ningú respecte del vertader valor de l'anell.

- Què important el que has dit, jove amic - va contestar somrient el mestre -. Hem de saber primer el vertader valor de l'anell. Torna a muntar i ves al joier. Qui millor que ell per a saber-ho? Diques que vols

vendre l'anell i pregunta-li quant et dóna per ell. Però no importa el que ofereixi, no li venguis. Torna aquí amb el meu anell.

El jove va tornar a cavalcar. El joier va examinar l'anell sota la llum de ganxo amb la seva lupa, el va pesar i després li va dir:

- Diques al mestre, xicot, que si el vol vendre JA, no puc donar-li més que 58 monedes d'or pel seu anell.

- 58 MONEDES!!! Va exclamar el jove.

- Sí, va replicar el joier - jo sé que amb temps podríem obtenir per ell prop de 70 monedes, però no sé... si la venda és urgent..

El jove va córrer emocionat a la casa del mestre a comptar-li el que havia passat.

- Asseu-te - va dir el mestre després d'escoltar-lo - Tu ets com aquest anell: UNA JOIA, valuosa i única. I com tal, només pot avaluar-te vertaderament un expert.

Què fas per la vida prenent que qualsevol descobreixi el teu vertader valor? I dient això, va tornar a posar-se l'anell en el dit petit.

Jorge Bucay (<http://perso.wanadoo.es/salmista/contes.html>)

2 L'OPTIMISME

PRÀCTICA	2
BLOC	AUTOCONEIXEMENT
TEMA	L'OPTIMISME
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre com és la percepció personal de la pròpia feina: Optimista o pessimista • Trobar els aspectes més rellevants tant optimistes com pessimistes de cadascú. • Reflexionar sobre els avantatges de l'optimisme • Gaudir de la lectura d'alguns relats
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individualment:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Explicar per escrit un dia qualsevol de feina 2.- Buscar els aspectes optimistes i els pessimistes del relat <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.- Per què és important l'optimisme en la feina docent? <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Lectura de les conclusions 5.- Lectura dels relats d'algunes persones 6.- Lectura dels relats que es faciliten en aquests materials com a exemples.
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 2
BLOC: AUTOCONeixEMENT
TEMA: L'OPTIMISME

(Pel docent)

Individualment:

- 1.- Explicar per escrit un dia qualsevol de feina
- 2.- Buscar els aspectes optimistes i els pessimistes del relat

Petit grup:

- 3.- Per què és important l'optimisme en la feina docent?

Gran grup:

- 4.- Lectura de les conclusions
- 5.- Lectura dels relats d'algunes persones
- 6.- Lectura dels relats que es faciliten en aquests materials com a exemples

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 2
BLOC: AUTOCONeixEMENT
TEMA: L'OPTIMISME

(Pel formador/a)

1.- Explicar per escrit un dia qualsevol de feina

Veiem tot seguit dos relats diferents d'un dia de feina d'una mestra vist des de dues perspectives ben diferents, segons dues maneres personals de veure i viure el dia a dia.

UN DIA QUALSEVOL, EN LA VIDA D'UNA MESTRA QUALSEVOL

El despertador ha tocat a les 7, però ja feia estona que estava desperta pensant en l'escola: en la programació del dia, els vestits dels reis de pastorets que no apareixen, els tallers de la tarda, els pares que té citats per les 12... uff! quin dia li espera...

Cada matí és com una cursa contra rellotge, quant més corre més coses pot fer: dutxar-se, esmorzar, endreçar plats, engegar màquines, fer llits, pensar que els fills portin els deures fets, l'esmorzar de l'escola, la roba de xandall, la bossa d'Educació Física, els materials per a les activitats extraescolars, el tiquet de menjador ... que ella no es deixi res de l'escola: les feines preparades, la llibreta de les programacions, els llibres que ahir es va endur per preparar les classes...

Arriba l'hora de marxar cap a l'escola, a l'últim moment sempre hi ha corredisses... l'arribada a l'escola és tot un problema; cotxes mal aparcats, pares esverats que deixen als fills al mig del carrer, botzines, problemes per aparcar bé... finalment entro a l'edifici: he de pensar en recollir les fotocòpies que vaig encarregar el dia anterior, he de demanar pels vestits dels reis a veure si algú en sap alguna cosa, he de preguntar qui m'acompanyarà demà al taller de poesia...

Toca el timbre, els nens s'esperen a les files mal fetes, alguns criden, altres s'empaiten, dos es donen cops... faig veure que no ho veig...

Arribem a la classe, quin fred! els radiadors estan parats... qui és el graciós que els remena? –em pregunto. Quant soroll, cadires que es baixen de sobre les taules donant un cop al terra, persianes que s'obren, nens que parlen cridant... no se sap massa com tothom acaba al seu lloc i comencem, toca: Matemàtiques.

Passo a mirar els deures, però per què? Ja sé qui els tindrà fets i qui no... no hi ha gaire canvis...els que els fan, sempre compleixen i els que no els

fan, sempre tenen excuses...Corregim els deures, alguns segueixen, sembla que tenen algun interès per aprendre, d'altres sembla que no els interessa res més que el pati...Ara explico la continuació del tema, hi ha silenci, però per les cares d'alguns no entenen res...dic que preguntin, si ho entenen... res, ningú diu res, silenci absolut...demà alguns no portaran els deures fets perquè no ho hauran entès i algun pare o mare escriurà a l'agenda del seu fill: "El meu fill no ha fet els deures perquè no els entenia, agrairia que li ho torni a explicar"...

Poso feina: a X, feina adaptada perquè no segueix el mateix nivell que els altres, M és dislèxica i li he d'explicar els enunciats perquè sola no els entendrà, L i K són hiperactius i si avui no s'han pres la pastilleta no hi haurà qui els aguantin, J i P són d'aula d'acollida i feina tenen a entendre ordres senzilles en català... S, avui ha vingut, però amb tant absentisme no sé si pot entendre gaire res...acabaré boja! no em puc partir en tants trossets...tots em necessiten!

Toca el timbre: Pati! Horror, avui em toca vigilància i jo que pensava aprofitar l'estona corregint els exàmens d'ahir...fa fred, potser és que estic enfredorida de la classe, hi ha boira baixa...Els nens criden, xisclen... només s'acosten per explicar problemes: "A m'empipa", "B no em deixa jugar", "els de 6è ens prenen la pista de futbol i avui ens toca a nosaltres", "els de 5è ens prenen la pilota"...

Toca el timbre: No he tingut temps d'anar al lavabo...

Tornem-hi! Una altra assignatura... la mateixa història, deures sense fer... notes a l'agenda... soroll... poques ganes de treballar... poques ganes d'escoltar... després d'escarrassar-me molt i fer-me mal el coll: el silenci! Però ja queda tan poca estona de classe... Q i R es barallen, els faig quedar a les 12 per parlar-ne...

Però, a les 12 tinc citats els pares de G que últimament té molt mal comportament, a veure si amb col·laboració de la família aconseguim alguna cosa... però vindran? —em pregunto. A més tinc cicle... com m'ho faré per ser a tres llocs alhora?

Parlo ràpidament amb Q i R, entra la conserge i m'avisa que els pares de G m'estan esperant a baix, li dic que s'esperin un moment. Atenc als pares de G a peu dret, sense deixar-los parlar gaire, que després s'enrotllen i t'expliquen la seva vida... arribo a mig cicle...

Havia de plegar a la 1 però són 2/4 de 2 i encara estem reunits, he arribat tard, no m'atreveixo a aixecar-me i marxar...finalment! s'acaba la reunió i me'n vaig a casa a dinar... podré desconnectar una mica... esperava dinar amb el marit i parlar una estona... no arriba, dino sola.

Les 3, tornem-hi: els cotxes mal aparcats, els pares que es paren al mig del carrer, problemes per aparcar bé...tenim tallers... es barregen els nens de tot el cicle... mai queden grups equilibrats... si coneixent els nens de la tutoria ja

és difícil, atendre als que no coneixes encara és més difícil... a més els nens esperen passar-ho bé als tallers...

Són les 5. Tinc mal de coll, mal d'esquena, mal de cap...però avui tinc curset fins a les vuit... Només em faltava això! No puc més!

Són les 8. Arribo a casa. Més feina: la roba, el menjar, els deures dels fills... programar les activitats de demà...

Me'n vaig a dormir... repasso el què he fet durant el dia... no estic gaire satisfeta, tinc la sensació d'haver corregut molt i no haver atrapat gaire res... no em ve la son...després de donar moltes voltes, finalment m'adormo amb l'esperança que demà potser serà un dia diferent...

(Relat inventat per M.Musach)

UN DIA ÚNIC, PER UNA MESTRA ÚNICA

Em desperto i començo el dia amb il·lusió interpretant el meu rol de mare. M'agrada assaborir cada instant amb els meus fills, cada moment és únic, irrepetible... M'agrada cridar-los perquè es lleuin, ajudar a vestir a la petita, preparar els esmorzars, recordar que no es descuidin res, parlar a taula del què ha de fer cadascú durant el dia...

Ja és hora de marxar cap a l'escola, procuro no haver de córrer i arribar tranquil·lament, m'agrada dir bon dia a tothom, tenir temps per parlar amb els companys de treball, arribar a la fila abans que toqui el timbre i parlar una estona amb els nens i nenes que s'hi esperen; de vegades m'assec a l'esglaó i alguns fan el mateix que jo, també s'apropen nens d'altres cursos, de vegades algun pare o mare m'ha de dir alguna cosa i així no m'ha de buscar...

Pugem cap a la classe, mentre vaig parlant amb els alumnes que tinc al voltant, fem broma, hi ha bones cares...ens trobem a gust... segur que serà un bon dia...

La primera classe es desenvolupa sense problemes, tots sabem que hi ha nens amb moltes dificultats i procurem ajudar-los tan com podem, entre tots, i sobretot, que se sentin bé a l'aula... tinc la consciència tranquil·la perquè sé que faig tot el què puc...

Toca el timbre, ja és l'hora del pati? Que de pressa que ha passat l'estona... Avui em toca vigilar, és agradable veure els nens en una situació de joc lliure... alguns em venen a veure i m'expliquen coses... parlo amb els exalumnes del curs anterior... m'agrada escoltar-los... li dic a la companya, que vigila el pati amb mi, que vagi a fer un cafè, jo ja controlaré el pati, després aniré jo a prendre el cafè...

Entrem del pati, estan una mica esverats, però de seguida es tranquil·litzen i ens posem a treballar. El temps ens passa a tots molt de pressa... ja són les 12. Avui veuré els pares de X. Estic contenta de poder-los veure i valoro moltíssim que els dos han deixat la feina per poder assistir a l'entrevista... es veu bona predisposició a col·laborar... segur que ens entendrem...

Després tinc cicle, em disculpo per arribar tard i explico la raó... tothom ho entén.

A la 1 demano disculpes, m'aixeco i marxo; moltes mestres es queden a dinar a l'escola i no tenen pressa... però el més important ja s'ha dit...

Truco al marit i quedem que ens trobarem per dinar en un restaurant, avui que els nens dinen a l'escola aprofitarem per tenir una estona per nosaltres i parlar...

Ja són les 3, toca tallers, m'agrada l'ambient que es crea, la barreja de nens... els demano que portin CD's i posem música de fons... que bé que treballem... les activitats surten soles...tothom diu que li agrada molt el meu taller...que s'hi respira molta tranquil·litat...

Són les 5 i a l'escola es fa un curset fins a les 8, però jo no m'hi he apuntat perquè aquest any ja n'he fet un altre.

Arribo a casa, estic amb la família, els nens fan deures, sopem, parlem del què hem fet al llarg del dia... mirem una estona la TV junts... avui fan una sèrie que ens agrada a tots...

Anem a dormir i penso: Estic satisfeta, em sento bé, he tingut un dia fantàstic...espero que demà sigui igual que avui.

(Relat inventat per M.Musach)

2.- Buscar els aspectes optimistes i els pessimistes del relat.

La resposta serà diferent segons la visió optimista o pessimista dels relats de cada docent, però en els textos que acabem de llegir es poden analitzar diferents moments:

SITUACIÓ	PESSIMISME	OPTIMISME
Despertar	Inquiet, nerviós, amb patiment, amb angoixa...	Tranquil
Començar el dia	Tot és un problema, una muntanya, monòton, pesat...	Cada dia és únic
Marxar cap a la feina	Amb corredisses, presses, farà tard, patiment...	Amb temps, amb tranquil·litat
Arribada al centre educatiu	Aparcar és un problema, la feina la sobrepassa, es col·lapsa...	L'arribada es fa tranquil·lament, té temps de saludar a tothom...
El primer contacte del dia amb els alumnes	Desagradable, amb poques expectatives...	Alegre, amb ganes, amb confiança, amb moltes expectatives...
El desenvolupament de la classe	Angoixant	Confiança, tranquil·litat, respecte, ganes d'aprendre...
La vigilància del pati	Un patiment	Una manera diferent de ser propera als nens
L'entrevista a la família	Un tràmit rutinari, sense expectatives que serveixi per a res, no valora la família, no pensa que col·laborin en res...	Un moment important d'intercanvi de punts de vista, amb altes expectatives, valora la família i la seva col·laboració...
Les reunions del centre	Llargues, pesades, no es ceneixen als horaris...	Importants, puntuals...
El tallers	Pesats, difícils de fer...	Especials, únics, relaxats, tranquils...
La formació continuada	Una obligació	Una possibilitat de millora, però amb mesura
La vida familiar	Una càrrega, un pes,,	Una satisfacció continuada...
On pensa que es troba la satisfacció personal, la felicitat?	Són els altres que li fan la vida impossible, que no la deixen respirar ni disfrutar de res...	Dins seu, en ella mateixa, en la manera de viure cada instant, cada situació...

3.- Per què és important l'optimisme en la feina docent?

Com pot el docent que pateix, que està trist, desenganyat amb l'educació, transmetre alguna cosa positiva als seus alumnes? Com pot algú sense salut laboral psíquica educar?

L'optimisme o el pessimisme amb què es percebi i visqui la realitat tindran una influència més que important per a la futura consolidació del malestar o del benestar docent.

Shakespeare diu en boca de Hamlet (Acte I escena 2) (citats per Lazarus en Pervin 1998: 346):

“ Las cosas no son ni malas ni buenas, es el pensamiento el que las hace ser así”.

Continua Lazarus dient:

“Por lo tanto, la apreciación y el afrontamiento, así como las emociones que estos despiertan, están influidos por las diferencias individuales en las jerarquías de metas y en las creencias sobre el self y el mundo.”

Així, doncs, l'optimisme i el pessimisme són pols oposats en la vivència i percepció personal de la vida i del món, però entre el blanc i el negre hi ha una àmplia gamma de grisos, fet que explica l'existència de personalitats ben variades.

Saber veure les coses des d'un punt de vista optimista es pot aprendre i això ens beneficiarà considerablement en la nostra feina i la nostra vida.

4.- Lectura de les conclusions

5.- Lectura dels relats d'algunes persones

6.- Lectura dels relats que es faciliten en aquests materials com a exemples

3
LES PRÒPIES
EMOCIONS

PRÀCTICA	3
BLOC	AUTOCONEIXEMENT
TEMA	LES PRÒPIES EMOCIONS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre com ens sentim en diferents moments del dia, en diferents situacions... • Reconèixer les pròpies emocions • Definir què entenem per “emoció” • Reflexionar sobre els avantatges de saber reconèixer les nostres pròpies emocions • Descobrir com ens relacionem amb les nostres pròpies emocions.
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individualment:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Escriure, com ens hem sentit avui, en diferents moments del dia? 2.- Definir: Què entenem per emoció? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors 5.- Reflexionar i escriure quins pensem que són els avantatges de saber reconèixer les nostres pròpies emocions i de tenir seguretat emocional. 6.- Descobriments personals de com ens relacionem amb les nostres pròpies emocions, segons Mayer.
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 3

BLOC: AUTOCONeixEMENT

TEMA: LES PRÒPIES EMOCIONS

(Pel docent)

Individualment:

1.- Escriure, com ens hem sentit avui, en diferents moments del dia?

2.- Definir: Què entenem per emoció?

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors

5.- Reflexionar i escriure quins pensem que són els avantatges de saber reconèixer les nostres pròpies emocions i de tenir seguretat emocional.

6.- Descobriment personal de com ens relacionem amb les nostres pròpies emocions, segons Mayer.

Per Mayer hi ha varis estils diferents de persones segons com es relacionen amb les seves emocions (Goleman 1996: 83):

1. *La persona conscient d'ella mateixa:* Són persones autònomes y segures de les seves possibilitats i limitacions, persones psicològicament sanes que tenen una visió positiva de la vida, persones que davant els pensaments negatius se'n surten amb una relativa facilitat. La seva atenció els permet controlar les seves emocions.
2. *Les persones atrapades en les seves emocions:* Són persones desbordades per les seves emocions, se senten com esclaves del seu estat d'ànim. Són persones volubles i no gaire conscients dels seus sentiments, perceben que no poden controlar els seus estats d'ànim i tampoc proven de sortir dels pensaments negatius.
3. *Les persones que accepten resignadament les seves emocions.* Accepten passivament els seus estats d'ànim i no proven de canviar-los. Hi ha les persones amb permanent bon humor i les persones permanentment deprimides, la característica comuna és no intentar canviar res.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 3

BLOC: AUTOCONeixEMENT

TEMA: LES PRÒPIES EMOCIONS

(Pel Formador/a)

Individualment:

1.- Escriure, com ens hem sentit avui, en diferents moments del dia?

Alegres, tristos, enfadats, gelosos, culpables, avergonyits, agressius, nerviosos, enrabiats, atemorits, apàtics, envejats, estimats, feliços, sorpresos, etc.

Cada emoció predisposa al cos a un tipus diferent de resposta, veiem-ne algunes (Goleman, 1996: 26):

- L'ENNUIG: fa augmentar el flux sanguini en les mans, fent que resulti més fàcil colpejar algú o agafar una arma; augmenta el ritme cardíac i la segregació d'hormones que faciliten les accions enèrgiques.
- LA POR: la sang no arriba a la cara i va a la musculatura esquelètica llarga, com les cames i afavoreix la fugida. Les hormones que es secreten posen a tot el cos en alerta general i es predisposa a l'acció.
- LA FELICITAT: el cos inhibeix els sentiments negatius i té una sensació de tranquil·litat i entusiasme davant de qualsevol tasca.
- L'AMOR: dona a tot el cos una satisfacció general i de relax.
- SORPRESA: normalment fa aixecar les celles per obrir més els ulls i augmentar el camp visual.
- EL DESGRAT: expressat pujant el llavi superior i arrugant el nas és per evitar una olor o un gust desagradable.
- LA TRISTESA: provoca un alentiment de les funcions del cos, amb l'objectiu d'ajudar a recuperar-nos d'una pèrdua irreparable, per exemple, la mort d'un ésser estimat. La tristesa redueix l'energia del cos i l'entusiasme per les activitats.

Hi ha centenars d'emocions i múltiples combinacions entre elles. De fet els investigadors no es posen d'acord en si hi ha unes emocions primàries (com el blau, el groc i el vermell en els colors) de les que surten totes les altres.

Paul Ekman (Goleman, 1996) de la Universitat de Califòrnia va descobrir quatre expressions facials que són reconegudes per cultures ben diferents, són: la por, la ira, la tristesa i l'alegria. Aquestes podrien ser les emocions primàries, però d'altres investigadors opinen que n'hi ha moltes més com: l'amor, l'aversion, la vergonya, etc. Goleman opina que les emocions primàries formen com famílies d'emocions, de les que surten: els estats d'ànim, que són

més variables i duren més temps que les emocions; els temperaments, que és la tendència a evocar una determinada emoció o estat d'ànim i explica que les persones siguin melancòliques, tímides, alegres, etc. i finalment els desordres emocionals: com la depressió, l'ansietat, etc. que són greus problemes emocionals i que sovint per sortir-se'n cal ajuda mèdica i/o farmacològica.

Hi ha dos tipus d'emocions, les conscients i les inconscients. Segons Freud gran part de la nostra vida emocional és inconscient i els nostres sentiments no sempre acaben sent conscients (Goleman, 1996).

2.- Definir: Què entenem per emoció?

Per Goleman (1996: 25) les emocions són impulsos que ens fan actuar, són com programes que provoquen reaccions automàtiques resultat de l'evolució de l'espècie.

Segons l'arrel etimològica de la paraula emoció prové del verb llatí *movere* que significa moure's, el prefix "e-" significa "moviment, cap a", per tant en tota emoció hi ha una tendència implícita a l'acció.

Segons Lindenfield (1998: 29) una emoció és una seqüència establerta de respostes desencadenada pel cervell d'una manera automàtica, que disposa al cos i la ment per a l'acció adequada, quan els nostres sentits perceben que està passant alguna cosa rellevant per el nostre benestar.

Segons Bisquerra (2003: 61) una emoció és un estat complex de l'organisme caracteritzat per una excitació o pertorbació que predisposa a una resposta organitzada.

El professor de Harvard William James al 1890 (Servan-Schreiber, 2004) va escriure que una emoció és abans que res un estat corporal i després és una percepció en el cervell.

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors

5.- Reflexionar i escriure quins pensem que són els avantatges de saber reconèixer les nostres pròpies emocions i de tenir seguretat emocional.

Segons John Mayer, psicòleg de la Universitat de New Hampshire que, conjuntament amb Peter Salovey, de la universitat de Yale van fer la teoria de la intel·ligència emocional, ser conscient d'un mateix vol dir ser conscients dels nostres estats d'ànim i dels pensaments que tenim referents als estats d'ànim. (Goleman, 1996)

Saber reconèixer les emocions en el moment que es produeixen ens permet tenir un major autoconeixement i autocontrol sobre nosaltres mateixos, produint una major vivència i satisfacció en tot allò que fem.

Els avantatges de tenir seguretat emocional són moltes (Lindenfield, 1998: 21), segons la meua adaptació dels que cita Lindenfield, seran:

1. *Respecte per nosaltres mateixos*: els sentiments no ens poden obligar a actuar en contra dels nostres propis valors.
2. *Major identitat personal*: La nostra manera d'actuar i comportar-nos serà més coherent.
3. *Major aprofitament de les nostres capacitats intel·lectuals*: Ens concentrarem millor, tindrem bona memòria i utilitzarem indistintament i sense problemes l'hemisferi esquerre del cervell, el lògic i el dret, l'intuïtiu i emocional.
4. *Major motivació*: Estarem predisposats a utilitzar els sentiments positius que ens fan lluitar per aconseguir els nostres objectius i anul·lar els negatius perquè no s'interposin en el nostre progrés quan hi hagi contratemps.
5. *Estalvi de temps*: Prendrem decisions amb més rapidesa i actuarem a l'instant perquè no tindrem preocupació i pànic.
6. *Millors decisions*: Perquè serem conscients de la influència dels sentiments en la nostra capacitat de raonament.
7. *Una bona integració en els equips*: ens comunicarem millor i mantindrem en ordre les nostres relacions laborals, contenint o anul·lant emocions negatives com l'enveja.
8. *Els fruits del nostre treball personal*: no pesarà en nosaltres la soletat i sabrem mantenir vives les emocions positives.
9. *La possibilitat de millora amb els canvis*: Tindrem una millor adaptació davant dels canvis que haurem de viure al llarg de la nostra vida.
10. *Riscos controlats*: Sabrem preveure les conseqüències de les nostres accions i confiarem en poder superar les penes i decepcions si cometem un error.
11. *Més capacitat de persuasió per aconseguir allò que es desitja*: Sabrem controlar l'emoció per aconseguir persuadir a l'audiència.
12. *Més satisfacció laboral*: No caldran substàncies per pal·liar l'estrès com l'alcohol o la nicotina, ni necessitarem unes vacances per dormir i treballarem amb major eficàcia.

13. *Aconseguirem les amistats que volem:* Sabrem aconseguir l'amistat de la gent que volem.
14. *Més llibertat per estimar:* Hi haurà una harmonia perfecta entre el cor i la raó, podrem recuperar-nos dels fracassos amorosos i serem immunes al xantatge emocional.
15. *Una vida sexual més satisfactòria:* perquè sabrem controlar la passió quan ho desitgem i no ens farà por demanar el què volem.
16. *Una millor relació amb els nostres fills:* Sabrem manifestar el nostre amor d'una manera més coherent i estable i controlarem millor les emocions negatives per no ferir els nostres fills indefensos. A la vegada que el nostre model els permetrà desenvolupar la seva seguretat emocional.
17. *Una bona salut física:* Els sistemes nerviós i immunològic estan estretament units i la tensió acumulada per no saber controlar les nostres emocions carrega els músculs, el cor, etc. podent ocasionar qualsevol tipus de problema.
18. *Hàbits alimentaris sans:* No tindrem necessitat de menjar massa ni poc, sinó el necessari perquè no tindrem ansietat.
19. *Menys riscos d'accidents:* sabrem conduir amb tranquil·litat i reaccionar de la manera adequada en les situacions de perill.
20. *Victòries en discussions i conflictes:* Sabrem defensar millor els nostres punts de vista i sortir més ben parats de les discussions i els conflictes.
21. *Creativitat:* tindrem més facilitat per accedir a l'hemisferi dret del cervell per tal de gaudir de l'art i la música, sabent que podrem recobrar el control i el pensament racional quan vulguem.
22. *Més alegria:* Serem persones espontànies amb alegria i bon humor, sabent que sabrem controlar-nos quan calgui moderar-nos.
23. *Major respecte:* inspirarem major respecte en els altres perquè donarem una sensació d'autocontrol.
24. *Un gran recolzament:* serem un gran recolzament per a nosaltres mateixos.
25. *Èxit i felicitat:* Sabrem convertir els problemes que el destí ens té preparats en oportunitats de millora personal.

Però hi ha persones que tenen problemes emocionals. Es pot dir, que els problemes emocionals consisteix en tenir dificultats per reconèixer i expressar les pròpies emocions i també en reconèixer les emocions dels altres.

Les persones amb problemes emocionals tenen problemes en tot el què fan i tot el què viuen, així mateix, els alumnes amb problemes emocionals

tenen dificultats per aprendre, no els arriba la informació adequadament perquè les emocions negatives absorbeixen tota l'atenció de l'individu. Així doncs, la intel·ligència emocional afavorirà en nosaltres les altres facultats que podem tenir com: entusiasme, perseverança, confiança, motivació, etc. sortint-ne beneficiats nosaltres mateixos i les persones que tinguem al nostre entorn.

Els psicòlegs fan servir la paraula *disèmia* (Goleman 1996: 188) per referir-se a les persones amb dificultats emocionals. Aquesta paraula prové del grec *dys* que vol dir "dificultat" i *sema* "senyal", per tant *disèmia* voldrà dir: dificultat per captar els missatges no verbals que emeten les altres persones.

6.- Descobriment personal de com ens relacionem amb les nostres pròpies emocions, segons Mayer.

Per Mayer hi ha varis estils diferents de persones segons com es relacionen amb les seves emocions (Goleman 1996: 83):

1. *La persona conscient d'ella mateixa*: Són persones autònomes y segures de les seves possibilitats i limitacions, persones psicològicament sanes que tenen una visió positiva de la vida, persones que davant els pensaments negatius se'n surten amb una relativa facilitat. La seva atenció els permet controlar les seves emocions.
2. *Les persones atrapades en les seves emocions*: Són persones desbordades per les seves emocions, se senten com esclaves del seu estat d'ànim. Són persones volubles i no gaire conscients dels seus sentiments, perceben que no poden controlar els seus estats d'ànim i tampoc proven de sortir dels pensaments negatius.
3. *Les persones que accepten resignadament les seves emocions*. Accepten passivament els seus estats d'ànim i no proven de canviar-los. Hi ha les persones amb permanent bon humor i les persones permanentment deprimides, la característica comuna és no intentar canviar res.

b. L' AUTOCONTROL

4.- LA VEU

5.- LA RESPIRACIÓ

6.- EL CONTROL
DELS
PENSAMENTS
NEGATIUS

7.-
L'ORGANITZACIÓ
PERSONAL

L'AUTOCONTROL

L'autocontrol o domini d'un mateix és la capacitat d'afrontar els contratemps emocionals amb què ens trobem al llarg de la vida. A l'antiga gràcia l'anomenaven *sofrosyne*, "la cura i la intel·ligència en el govern de la pròpia vida", els romans l'anomenaren *temperantia* –temprança- contenir l'excés d'emoció. Com deia Aristòtil, cal guardar l'emoció apropiada, però de cap manera reprimir-les, ja que comportaria apatia, ansietat, depressió, etc.

En el nucli de qualsevol emoció intensa hi ha l'impuls a l'acció, per això és fonamental el domini dels impulsos –autocontrol- pel desenvolupament de la intel·ligència emocional.

La clau del benestar emocional consisteix en tenir controlades les emocions negatives, trobant l'equilibri entre les emocions positives i les negatives. Tot el què fem, fins i tot els amics que escollim, no és res més que l'intent de sentir-nos millor i més feliços amb nosaltres mateixos.

LA FORÇA DE VOLUNTAT

Walter Mischel de la Universitat de Stanford (Goleman, 1996) va fer una investigació als anys seixanta amb nens i nenes de quatre anys. Es tractava de deixar-los sols davant d'una llaunadura en una habitació, durant uns vint minuts, i els deia: "si vols pots menjar-te la llaunadura, però si no te la menges quan torni te'n donaré dues". Alguns nens no podien resistir la temptació i se la menjaven de seguida mentre que d'altres es tapaven els ulls, parlaven sols, cantaven, jugaven amb les mans o els peus, per tal de distreure la seva atenció de la llaunadura. Al cap de dotze o catorze anys va tornar a estudiar al grup de nens i nenes, ara convertits en nois i noies. Va poder comprovar que els que no havien resistit la temptació eren persones que els feia respecte les relacions socials, eren tossuts, indecisos, es consideraven dolents a sí mateixos en diferents àmbits, eren desconfiats, ressentits, gelosos i continuaven sense saber aplaçar la gratificació. En canvi els que havien sabut aguantar la temptació eren més segurs, amb iniciativa, confiaven en sí mateixos i els amics també confiaven en ells, honorats, responsables i continuaven sabent aplaçar la gratificació.

La meua sorpresa va ser quan vaig preguntar a dos germans, un nen i una nena: "què feríeu si us diguessin et pots menjar la llaunadura però sinó te la menges quan torni te'n donaré dues?". El nen va dir que esperaria per tenir-ne dues, encara que tampoc se les menjaria perquè no li agraden gaire els dolços. La nena va dir que es menjaria la llaunadura de la taula, que no calia esperar per tenir-ne dues. Davant de la seguretat de la seva resposta vaig preguntar *per què?* I la resposta va ser: "perquè el dentista sempre em diu que mengi poques "xuxes", amb una ja n'hi ha prou...perquè en vull dues?". Per tant, penso que en l'experiència de Walter Mischel de la Universitat de Stanford no hi ha una resposta bona i una de dolenta sinó que tot depèn dels interessos i motivacions que moguin al nen/a, però com que l'experiència es va fer amb

molts nens, penso que sí posa de manifest la importància de saber *aplaçar la gratificació* per l'autocontrol emocional.

El què ells anomenen *aplaçar la gratificació* jo en dic *força de voluntat*, així els nens i nenes que tenien *força de voluntat* als quatre anys la continuaven tenint als setze. Goleman interpreta que aquest *saber aplaçar la gratificació –força de voluntat-* és la base de l'autocontrol emocional.

Tant la relaxació, com la respiració, com la meditació ens poden ajudar a aprendre autocontrol emocional.

APRENDRE A CALMAR-SE

Aprendre a calmar-se un mateix és considerat per alguns psicoanalítics com John Bowlby i D. W. Winnicott com el recurs psicològic bàsic (Goleman 1996: 96). Els nens emocionalment sans aprenen a calmar-se tractant-se a sí mateixos de la manera com han estat tractats pels altres. Heus aquí la importància del model de l'altre/a en el control emocional d'un mateix, però segons la psicòloga Diane Tice de la Case Western Reserve University que va estudiar a més de quatre-centes persones sobre les estratègies que utilitzaven per l'autocontrol de les seves emocions, quan hem d'autocontrolar-nos només podem comptar amb els nostres propis recursos.

Segons Tice (Goleman 1996: 99) l'enfado és l'emoció que costa més de controlar perquè el monòleg interior que es produeix genera arguments convincents per continuar enfadats i descarregar aquest enfado sobre alguna altra persona. El primer pas a seguir per reduir l'enfado seria sortir d'un mateix i mirar-se la situació des d'un punt de vista diferent i intentar veure el problema a través d'un marc més positiu.

Dolf Zillmann, psicòleg de la Universitat d'Alabama (Goleman 1996: 100), ha estudiat els diferents nivells de l'enfado i com reduir-lo. Bàsicament ens enfadem quan ens sentim amenaçats, ja sigui físicament o simbòlicament, amenaçant la nostra autoestima o el nostre amor propi: sentir-se tractat injustament, sentir-se insultat, menyspreat, frustrat, etc., davant d'això es secreta *catecolamines* que generen l'energia necessària que permetrà actuar d'una manera ràpida: la lluita o la fugida i pot durar varis minuts. També es produeix hipersensibilitat provocada per l'excitació *adrenocortical* que pot durar hores o fins i tot dies i això explica que una persona contesti bruscament a algú sense cap motiu aparent, perquè en realitat està enfadada amb algú altre. Una cosa està clara: l'enfado es construeix sobre l'enfado, és el cas d'una petita discussió que pot començar per una tonteria i anar creixent fins fer-se una muntanya.

Si el primer pas que era sortir de la situació i mirar-se el problema des de fora no ha calmat l'enfado haurem d'intentar comprendre els motius de l'altre persona que ens han provocat el nostre enfado. Si tampoc es redueix l'enfado amb la comprensió caldrà apartar-se del problema i buscar activitats que distreguin el pensament: caminar, passejar...és molt difícil estar enfadat quan

t'ho estàs passant bé. Si no podem apartar-nos tant del problema perquè estem a la feina i no podem marxar, podem sortir un moment de l'aula o la reunió i respirar profundament, rentar-nos la cara i les mans, de vegades n'hi pot haver prou per girar-nos un moment de cara a la pissarra, respirar profundament i tornar-nos a girar. Controlar la respiració del nostre cos es considera un mètode de relaxació molt eficaç perquè aconsegueix distensió muscular, després de la tensió acumulada per l'enfado.

Redford Williams, psiquiatra de la Universitat de Duke, afegeix que per controlar l'enfado cal que la persona aprengui a tenir consciència de sí mateix en el mateix moment en què s'està enfadant, de quins pensaments té i els enregistri per escrit.

4
LA VEU

PRÀCTICA	4
BLOC	AUTOCONTROL
TEMA	LA VEU
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de la veu en la professió docent • Entendre que cal cuidar la veu que és la principal eina de treball del professorat • Saber com cuidar la veu • Aplicar les tècniques apreses
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Lectura del relat “No tinc veu”</p> <p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Escriure: Quins problemes de veu acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional? 2.- Què fas quan tens problemes de veu? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors 5.- Descobrir quines tècniques podem utilitzar per tenir cura de la veu i la importància de: <ul style="list-style-type: none"> • La posició del cos: Provar de parlar en diferents posicions • La funció dels pulmons, el diafragma, el nas la boca... • La gesticulació 6.- Lectura d'un poema per part d'algun voluntari aplicant tot el què s'ha après.
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 4
BLOC: AUTOCONTROL
TEMA: LA VEU

(Pel docent)

Gran grup:

Lectura del relat "No tinc veu"

NO TINC VEU

- No em surt ni un filet de veu... torno a estar afònica!

No vull faltar a l'escola, hi aniré i escriuré a la pissarra: "NO PUC PARLAR FORT, NOMÉS BAIXET", em sembla que els nens respectaran el meu estat i faran silenci sense que m'hagi d'escarrassar gaire. Els posaré feina a la pissarra i si tenen dubtes que em vinguin a veure... altres vegades ha funcionat... però segur que després de l'esforç que faré per anar a treballar encara algun graciós em dirà:- "Si no pots parlar haver-te queda't a casa!"- Bé, no vull pensar-hi faré allò que penso que he de fer...

Sovint em pregunto per què em poso tan afònica... estic parlant normal i de cop trobo al coll com si em tibés alguna cosa, fa mal i al cap d'una estona ja no piulo... penso que la culpa la tenen els nens, criden tant a la classe que per fer-los callar cal cridar més que ells... per això em trobo així... però, i si la culpa és meva per no saber fer ús de la meua veu? És la meua eina de treball, quan no puc parlar, em sento indefensa davant la classe... però, també m'he fixat que els dies que no puc parlar la majoria de nens estan més callats i parlen més baixet entre ells... potser hauria de canviar d'estratègies per controlar el silenci de la classe i la meua veu no se'n ressentiria tant?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Escriure: Quins problemes de veu acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional?

2.- Què fas quan tens problemes de veu?

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors

5.- Descobrir quines estratègies podem utilitzar per tenir cura de la veu i la importància de:

- La posició del cos: Provar de parlar en diferents posicions
- La funció dels pulmons, el diafragma, el nas la boca...
- La gesticulació, etc.

6.- Lectura d'un poema per part d'algun voluntari aplicant tot el què s'ha après.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 4
BLOC: AUTOCONTROL
TEMA: LA VEU

(Pel Formador/a)

Gran grup:

Lectura del relat "No tinc veu"

NO TINC VEU

- No em surt ni un filet de veu... torno a estar afònica!

No vull faltar a l'escola, hi aniré i escriuré a la pissarra: "NO PUC PARLAR FORT, NOMÉS BAIXET", em sembla que els nens respectaran el meu estat i faran silenci sense que m'hagi d'escarrassar gaire. Els posaré feina a la pissarra i si tenen dubtes que em vinguin a veure... altres vegades ha funcionat... però segur que després de l'esforç que faré per anar a treballar encara algun graciós em dirà:- "Si no pots parlar haver-te queda't a casa!"- Bé, no vull pensar-hi faré allò que penso que he de fer...

Sovint em pregunto per què em poso tan afònica... estic parlant normal i de cop trobo al coll com si em tibés alguna cosa, fa mal i al cap d'una estona ja no piulo... penso que la culpa la tenen els nens, criden tant a la classe que per fer-los callar cal cridar més que ells... per això em trobo així... però, i si la culpa és meva per no saber fer ús de la meva veu? És la meva eina de treball, quan no puc parlar, em sento indefensa davant la classe... però, també m'he fixat que els dies que no puc parlar la majoria de nens estan més callats i parlen més baixet entre ells... potser hauria de canviar d'estratègies per controlar el silenci de la classe i la meva veu no se'n ressentiria tant?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Escriure: Quins problemes de veu acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional?

Refredats, gripes, angines, afonies, mals de coll, nòduls a les cordes vocals....

2.- Què fas quan tens problemes de veu?

Vas a treballar igualment, agafes la baixa, vas al foniatre, et prens medicació...

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, les dues preguntes anteriors

La resposta es preveu força extensa.

5.- Descobrir quines estratègies podem utilitzar per tenir cura de la veu.

En la producció de la veu no hi intervé només la laringe i l'aparell respiratori sinó tot el cos. En la producció de la veu hi té a veure el nostre estat físic, psíquic i emocional. Així doncs serà molt important per la correcta producció i ús de la veu:

- El control postural: el cos ha d'estar relaxat, espatlles endarrera, màxima obertura toràcica i coll estirat, però no excessivament.
- El control de la respiració: tenir suficient aire als pulmons quan parlem i no forçar la veu.
- La relaxació: tenir una posició relaxada a l'hora de parlar.
- La funció de l'aparell respiratori: pulmons, cordes vocals, nas, boca, etc. Tots els elements són importants.

- La vibració dels sons. Cada so té una vibració i les hem de conèixer per tal d'aprofitar al màxim les possibilitats que ens ofereixen per cridar l'atenció a l'auditori que ens escolta.
- La gesticulació

Cecilia Gassull (Bustos 2003: 161) considera al docent un professional de la veu i cita a Fiuza que fa la següent definició de la *veu professional*:

“Voz usada y manejada por el profesional en el desarrollo de sus actividades durante varias horas al día, de tal manera que ha de responder de modo satisfactorio a las necesidades que presenta el auditorio en sus diferentes modalidades”.

Per tant, com a professional de la veu cal que prengui una colla de mesures per cuidar la seva eina de treball, la meva adaptació d'alguns dels consells que cita Gassull (Bustos 2003: 167) són:

- No cridar més que els alumnes perquè aquests callin, buscar altres estratègies per cridar la seva atenció, per exemple: escriure a la pissarra el nom dels nens que no callen, mirar-los fixament, picar de mans, alçar una mà enlaire com a símbol d'stop, etc.
- Beure aigua varies vegades durant el dia, fins i tot portar una ampolleta.
- Buscar petits moments durant la classe per deixar descansar la veu.
- Evitar borrar la pissarra parlant, la pols del guix no farà cap bé.
- Evitar els corrents d'aire.
- Omplir les parets de l'aula amb murals, pòsters, etc. per tal d'evitar que la veu ressoni i no s'entengui.
- Etc.

L'adaptació d'alguns exercicis que cita Scivetti (Bustos 2003: 43), que poden anar molt bé als docents:

- Agafar aire pel nas i treure'l per la boca sense emetre so, però fent una vocal, repetir-ho amb totes les vocals.
- Fer badalls.
- Fer varies rotacions de cap.
- Pujar i baixar espatlles fent rotació.

- Moure el maxil·lar inferior exageradament mentre pronunciem cada vocal.
- Buscar en quina part del cap ressonen diferents sons: m, t, p, etc.
- Posar una mà sobre el cap i l'altre sobre el pit i veure quan vibra l'un i quan l'altre mentre repetim diferents sons.
- Parlar estirats al terra.
- Parlar bocaterrosa.
- Parlar agenollats.
- Parlar cargolats com un cargol.
- Omplir els pulmons d'aire i deixar-lo sortir lentament mentre diem aaaaaa, i així amb totes les vocals.
- Intentar parlar sense gesticular.
- Gesticular exageradament en la producció d'una paraula.
- Posar diferents entonacions a les paraules segons diferents estats d'ànim: tristesa, alegria, pena...
- Treure l'aire dels pulmons bufant suaument una espelma que tenim davant sense apagar-la.
- Aprendre a fer respiració pulmonar i respiració abdominal.
- Etc., etc.

6.- Lectura d'un poema per part d'algun voluntari aplicant tot el què s'ha après.

5
LA RESPIRACIÓ

PRÀCTICA	5
BLOC	AUTOCONTROL
TEMA	LA RESPIRACIÓ
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de la respiració en la professió docent • Entendre que cal controlar la respiració perquè ens ajuda tant en l'autocontrol, com en la producció de la veu • Aplicar les tècniques apreses
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Lectura del relat "La respiració"</p> <p>Individual:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.- Per què creus que et pot ajudar el control de la teva respiració.</p> <p>Petit grup:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.- Posada en comú, en petit grup, de la pregunta anterior.</p> <p>Gran grup:</p> <p style="padding-left: 40px;">3.- Posada en comú, en gran grup, de la pregunta anterior.</p> <p style="padding-left: 40px;">4.- Descobrir quines tècniques podem utilitzar per tenir cura de la respiració i la importància de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La respiració pulmonar • La respiració abdominal • La respiració profunda • La relaxació a partir del sospir • La respiració com a neteja
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 5
BLOC: AUTOCONTROL
TEMA: LA RESPIRACIÓ

(Pel docent)

Gran grup: Lectura del relat "La respiració"

LA RESPIRACIÓ

Avui en Xavier està impertinent, estem corregint els deures de Matemàtiques a la pissarra i ell que no para de parlar amb el veí.

- Xavier, vols callar si us plau?

- Però si no dic res... - diu descaradament.

Es fa silenci un instant, però un altre cop es distreu i no m'escolta. Em sembla que està amagant uns cromos sota la taula...

- Xavier, vols estar per la feina o et prenc això que tens a les mans?

- Que t'ho has cregut que em prendràs els cromos... me'ls va comprar ahir el pare i es va gastar 9 euros...

- Xavier ara és hora de treballar i estar per la feina... ja n'hi ha prou i no contestis malament...

En Xavier continua a la seva, no puc més...és el pallaso de la classe i els altres comencen a riure-li les gràcies... no vull continuar amb aquest enfrontament que no portarà enlloc... fent veure que ho tinc previst, dic als nens que acabin de corregir els deures per parelles, amb la calculadora i que després cal fer la feina que poso a la pissarra.

Em giro de cara a la pissarra i mentre miro el llibre respiro profundament, agafo aire pel nans, omplo completament els pulmons i el trec ben a poc a poc per la boca. Ho repeteixo dues o tres vegades fins que noto que el meu cos es tranquil·litza, tot seguit escric la feina a la pissarra. Els nens van treballant per parelles.

M'acosto a n'en Xavier, li prenc els cromos i li dic que els hi tornaré quan hagi acabat la feina... remuga una mica, però es posa a treballar. S'ha acabat el problema.

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Per què creus que et pot ajudar el control de la teva respiració.

Petit grup:

2.- Posada en comú, en petit grup, de la pregunta anterior.

Gran grup:

3.- Posada en comú, en gran grup, de la pregunta anterior

4.- Descobrir quines tècniques podem utilitzar per tenir cura de la respiració i la importància de:

- La respiració pulmonar

- La respiració abdominal

- La respiració profunda

- La relaxació a partir del sospir

- La respiració com a neteja

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 5
BLOC: AUTOCONTROL
TEMA: LA RESPIRACIÓ

(Pel formador/a)

Gran grup: Lectura del relat "La respiració"

LA RESPIRACIÓ

Avui en Xavier està impertinent, estem corregint els deures de Matemàtiques a la pissarra i ell que no para de parlar amb el veí.

- Xavier, vols callar si us plau?

- Però si no dic res... - diu descaradament.

Es fa silenci un instant, però un altre cop es distreu i no m'escolta. Em sembla que està amagant uns cromos sota la taula...

- Xavier, vols estar per la feina o et prenc això que tens a les mans?

- Que t'ho has cregut que em prendràs els cromos... me'ls va comprar ahir el pare i es va gastar 9 euros...

- Xavier ara és hora de treballar i estar per la feina... ja n'hi ha prou i no contestis malament...

En Xavier continua a la seva, no puc més...és el pallaso de la classe i els altres comencen a riure-li les gràcies... no vull continuar amb aquest enfrontament que no portarà enlloc... fent veure que ho tinc previst, dic als nens que acabin de corregir els deures per parelles, amb la calculadora i que després cal fer la feina que poso a la pissarra.

Em giro de cara a la pissarra i mentre miro el llibre respiro profundament, agafo aire pel nans, omplo completament els pulmons i el trec ben a poc a poc per la boca. Ho repeteixo dues o tres vegades fins que noto que el meu cos es tranquil·litza, tot seguit escric la feina a la pissarra. Els nens van treballant per parelles.

M'acosto a n'en Xavier, li prenc els cromos i li dic que els hi tornaré quan hagi acabat la feina... remuga una mica, però es posa a treballar. S'ha acabat el problema.

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Per què creus que et pot ajudar el control de la teva respiració.

Respirant correctament podem relaxar el nostre cos, treure angoixes, reducció de l'ansietat, la depressió, la irritabilitat, la tensió muscular i el cansament.

Petit grup:

2.- Posada en comú, en petit grup, la pregunta anterior.

Com que respirem sense pensar normalment no pensem en la importància de la respiració pels beneficis del nostre cos.

Gran grup:

3.- Posada en comú, en gran grup, la pregunta anterior

4.- Descobrir quines tècniques podem utilitzar per tenir cura de la respiració i la importància de:

- La respiració pulmonar
- La respiració abdominal
- La respiració profunda
- La relaxació a partir del sospir
- La respiració com a neteja

Hi ha moltes maneres de respirar, mentre estem a l'aula, no podem pas estirar-nos, ni buscar postures especials, sinó que haurem d'utilitzar aquest recurs d'una manera imperceptible, drets o asseguts i d'una manera discreta.

LA RESPIRACIÓ PULMONAR:

Consisteix en inspirar i omplir els pulmons i expirar traient l'aire poc a poc.

LA RESPIRACIÓ ABDOMINAL:

Consisteix en fer baixar l'aire fins a tenir la sensació que s'omple l'abdomen i treure l'aire poc a poc.

LA RESPIRACIÓ PROFUNDA:

1. Aquesta respiració s'aconsella fer-la en posició estirada (Davis, 1985:36), amb els genolls doblats, els peus separats un pamet i la columna vertical ben estirada.
2. Cal buscar en el cos els punts de tensió
3. Es posa una mà sobre l'abdomen i l'altra sobre el tòrax
4. Fer respiració abdominal, varies vegades. Observant que el tòrax s'infla poc. Quan expirem l'aire es pot fer un suau soroll per la boca com el vent quan bufa.
5. Després de 5 o 10 minuts cal tornar a buscar en el cos punts de tensió i comprovar com han desaparegut.
6. Cada vegada que la persona observi que s'està posant tensa cal practicar aquest tipus de respiració.

LA RELAXACIÓ A PARTIR DEL SUSPIR:

Durant el dia sospirem i badallem varies vegades això significa (Davis, 1985: 36) que no estem agafant suficient oxigen i el cos a partir del sospir i el badall intenta resoldre la hipoxia.

El sospir s'acompanya, normalment, de la sensació que alguna cosa va malament, així com d'ansietat, però allibera una mica de tensió i pot practicar-se com a mitjà de relaxació.

1. Cal inspirar pel nas
2. Sospirar profundament
3. Repetir-ho varies vegades fins a notar la sensació de relaxament.

LA RESPIRACIÓ COM A NETEJA:

Es tracta de pensar en cada inspiració que estem entrant energia positiva al nostre cos i en cada expiració que en traiem tot allò que ens fa mal, que ens preocupa o que ens perjudica.

6
EL CONTROL DELS
PENSAMENTS
NEGATIUS

PRÀCTICA	6
BLOC	AUTOCONTROL
TEMA	EL CONTROL DELS PENSAMENTS NEGATIUS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de treure els pensaments negatius de dins nostre • Saber treure els pensaments negatius de dins nostre • Aprendre a canviar els pensaments negatius per positius • Aplicar les tècniques apreses
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Lectura del text “Quina mandra!”</p> <p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Escriure tots els pensaments negatius que has tingut durant el dia. 2.- Com et sents davant dels pensaments negatius? Com actues? 3.- Anàlisi dels aspectes negatius del text anterior i què es pot fer per millorar-los. <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.- Posada en comú, en gran grup, de les tres preguntes anteriors 6.- Aprendre què podem fer per controlar els pensaments negatius per tal que no afectin el nostre estat d'ànim, la nostra feina i la nostra salut.
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 6

BLOC: AUTOCONTROL

TEMA: CONTROL DELS PENSAMENTS NEGATIUS

(Pel docent)

Gran grup: Lectura del text "Quina mandra!"

QUINA MANDRA!

Quina mandra! Quina angoixa! em tornen a tocar aquesta colla...

No puc amb aquesta classe... n'hi ha uns quants que tenen problemes conductuals i no els puc controlar: no treballen, no fan els deures, no volen aprendre, no els interessa res, els càstigs els són indiferents, només tenen ganes de jugar i perdre el temps, es barallen entre ells, l'un provoca a l'altre, és que un dia es faran mal de veritat i llavors què?...

Tinc por que algun dia surti volant alguna taula o alguna cadira i obri el cap d'algú o a mi mateixa...

Ja tinc mal de panxa abans d'entrar-hi... les hores se'm fan eternes... procuro portar la feina que han de fer fotocopiada perquè així no he de parlar gaire, és que no em volen escoltar, però dubto que la facin... quin greu que em sap per les poques persones que es porten bé i tenen ganes d'aprendre...

Però, què més puc fer-hi jo?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Escriure tots els pensaments negatius que has tingut durant el dia.

2.- Com et sents davant dels pensaments negatius? Com actues?

3.- Anàlisi dels aspectes negatius del text anterior i què es pot fer per millorar-los.

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors

6.- Aprendre què podem fer per controlar els pensaments negatius per tal que no afectin el nostre estat d'ànim, la nostra feina i la nostra salut.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 6

BLOC: AUTOCONTROL

TEMA: CONTROL DELS PENSAMENTS NEGATIUS

(Pel formador)

Gran grup: Lectura del text "Quina mandra!"

QUINA MANDRA!

Quina mandra! Quina angoixa! em tornen a tocar aquesta colla...

No puc amb aquesta classe... n'hi ha uns quants que tenen problemes conductuals i no els puc controlar: no treballen, no fan els deures, no volen aprendre, no els interessa res, els càstigs els són indiferents, només tenen ganes de jugar i perdre el temps, es barallen entre ells, l'un provoca a l'altre, és que un dia es faran mal de veritat i llavors què?...

Tinc por que algun dia surti volant alguna taula o alguna cadira i obri el cap d'algú o a mi mateixa...

Ja tinc mal de panxa abans d'entrar-hi... les hores se'm fan eternes... procuro portar la feina que han de fer fotocopiada perquè així no he de parlar gaire, és que no em volen escoltar, però dubto que la facin... quin greu que em sap per les poques persones que es porten bé i tenen ganes d'aprendre...

Però, què més puc fer-hi jo?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Escriure tots els pensaments negatius que has tingut durant el dia.

- No serveixo
- No me'n sortiré amb aquesta classe
- Se'm menjaran
- No entendran res
- No els interessa res
- Etc., etc.

2.- Com et sents davant dels pensaments negatius? Com actues?

Les emocions que apareixen, principalment, davant dels pensaments negatius són la por i la impotència, a la vegada que poden provocar en nosaltres una desmotivació generalitzada.

Recordem que en la psicologia social es parla de la *profecia de l'acompliment* que consisteix que un fet es pot produir pel sol fet de pensar que pot passar. En educació, Rosenthal i Jacobson l'anomenen *Efecte Pigmalión*.

Hem de tenir present, doncs que els pensaments negatius no ens aportaran cap benefici, però sí molts problemes.

3.- Anàlisi dels aspectes negatius del text anterior i què es pot fer per millorar-los.

PENSAMENTS NEGATIUS	PENSAMENTS POSITIUS
Quina mandra, quina angoixa...	Pensa que pots fer alguna cosa per ells...
No puc amb aquesta classe...	No pots amb una minoria, qui són? Amb els altres sí que pots... Què pots fer per cadascun ells? Marca't objectius realistes i a curt termini
Uns quants tenen problemes conductuals	Aïlla'ls, demana ajuda, desenvolpeu un Pla d'Acció Tutorial, busca el suport de la Direcció del Centre, dels altres companys, de la família...

No els puc controlar...	Sí pots, comença comprnent la seva situació i perquè es porten així... Fes-los còmplices del seu aprenentatge, busca el seu consentiment, en realitat tenen un gran patiment...
No treballen...	Marca objectius realistes i propers al seu nivell i treballaran...
No fan els deures	Per què? Els entenen?
No volen aprendre	Com ho saps? Potser no entenen el què els estàs explicant perquè està lluny de la seva realitat, però sí que voldran aprendre continguts que els trobin útils...
No els interessa res...	Tu creus? Pregunta'ls què els interessa...
Els càstigs els són indiferents...	Intenteu fer pactes i evitar els càstigs que l'únic que fan en alguns alumnes és curtir-los i endurir-los una mica més...
Només tenen ganes de jugar i perdre el temps...	Jugar és perdre el temps? Aprofita el joc com a recurs didàctic...
Es barallen entre ells...	Per què es barallen? Si estan fent alguna cosa que els interessi no tindran temps de barallar-se...
Tinc por...	Si tens por ho notaran i no aconseguiràs res d'ells... oblida la por... acosta-t'hi com un amic, amb bones paraules, sense agressivitat... només es doblegaran amb amabilitat...

Tinc mal de panxa abans d'entrar-hi...	Estàs somatitzant un problema... comparteix amb els companys com et sents, preneu mesures conjuntes, col·laboreu, demaneu ajuda al psicopedagog, feu grups flexibles, treballs cooperatius, etc., etc.
No em volen escoltar	Elimina la classe tradicional de la teva metodologia de treball: fes classes pràctiques, treballs de grups, etc.
Dubto que facin la feina...	Si en dubtes, segur que no la faran... has d'estar convençut/da que poden...
Quin greu que em sap per la gent que es porta bé i tenen ganes d'aprendre...	La teva obligació és atendre la diversitat de l'aula, el que pot fer molt li has d'exigir molt i el que no pot tant li has d'exigir menys...
Què més puc fer-hi jo?	Per començar no et compadeixis, accepta la realitat i fes alguna cosa per millorar-la.

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors

6.- Aprendre què podem fer per controlar els pensaments negatius per tal que no afectin el nostre estat d'ànim, la nostra feina i la nostra salut.

Caldria aprendre a transformar cada pensament negatiu en un de positiu, així com els exemples citats a continuació:

PENSAMENTS NEGATIUS	PENSAMENTS POSITIUS
No serveixo	I tant que serveixes, tu vas escollir aquesta feina i són molts els èxits que aconsegueixes
No me'n sortiré amb aquesta classe	I tant que te'n sortiràs, has viscut altres situacions molt pitjors
Se'm menjaran	No se't menjaran...
No entendran res	Per què? Què pots fer perquè ho entenguin?
No els interessa res	Què pots fer perquè els interessi allò que expliques?
No els caic bé	Per què? Fes alguna cosa per acostar-te a ells...
Es riuran de mi	Per què? Procura que pugueu riure junts...

7
L'ORGANITZACIÓ
PERSONAL

PRÀCTICA	7
BLOC	AUTOCONTROL
TEMA	L'ORGANITZACIÓ PERSONAL
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de l'organització personal en la feina docent • Aprendre a organitzar-se un mateix • Saber organitzar tant els recursos materials, com temporals. • Aplicar les tècniques apreses en el dia a dia
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Lectura del relat "Estic atabalada"</p> <p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Pensar en quines activitats se t'acumulen i et causen angoixa. 2.- Què fas per resoldre els teus problemes d'organització? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.- Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors 5.- Descobrir alguns hàbits que ens seran molt útils per a la nostra feina
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 7

BLOC: AUTOCONTROL

TEMA: ORGANITZACIÓ PERSONAL

(Pel docent)

Gran grup: Lectura del relat "Estic atabalada"

ESTIC ATABALADA

Tinc tantes coses per fer que no sé per on començar: omplir els fulls de les entrevistes als pares, omplir els informes, fer l'acta d'avaluació, programar la feina per la setmana vinent, pensar en l'organització de les colònies, corregir l'examen de socials i l'examen de matemàtiques.... tinc mal de cap només de pensar-hi! Per on començo? Tot és important...

En aquests moments que se m'acumula la feina penso en la gent del carrer que quan sap que sóc mestra diuen: - Apa! Un altre cop de vacances? Els mestres sí que viviu bé!

Si sabessin que la feina no s'acaba a les 12 ni a les 5, la feina que ens enduem a casa i les hores que el cap dona voltes sobre com resoldre un problema... a Ells, a aquesta gent que pensa que la feina d'ensenyar és fàcil m'agradaria veure'ls com se'n surten davant d'una classe, com resolen els mil i un conflictes que sorgeixen cada dia i em pregunto: - Quant temps aguantarien sense cremar-se?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Pensar en quines activitats se t'acumulen i et causen angoixa.

2.- Què fas per resoldre els teus problemes d'organització?

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors

5.- Descobrir alguns hàbits que ens seran molt útils per a la nostra feina

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 7

BLOC: AUTOCONTROL

TEMA: ORGANITZACIÓ PERSONAL

(Pel formador/a)

Gran grup: Lectura del relat "Estic atabalada"

ESTIC ATABALADA

Tinc tantes coses per fer que no sé per on començar: omplir els fulls de les entrevistes als pares, omplir els informes, fer l'acta d'avaluació, programar la feina per la setmana vinent, pensar en l'organització de les colònies, corregir l'examen de socials i l'examen de matemàtiques.... tinc mal de cap només de pensar-hi! Per on començo? Tot és important...

En aquests moments que se m'acumula la feina penso en la gent del carrer que quan sap que sóc mestra diuen: - Apa! Un altre cop de vacances? Els mestres sí que viviu bé!

Si sabessin que la feina no s'acaba a les 12 ni a les 5, la feina que ens enduem a casa i les hores que el cap dona voltes sobre com resoldre un problema... a Ells, a aquesta gent que pensa que la feina d'ensenyar és fàcil m'agradaria veure'ls com se'n surten davant d'una classe, com resolen els mil i un conflictes que sorgeixen cada dia i em pregunto: - Quant temps aguantarien sense cremar-se?

(Relat inventat per M.Musach)

Individual:

1.- Pensar en quines activitats se t'acumulen i et causen angoixa.

2.- Què fas per resoldre els teus problemes d'organització?

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors

5.- Descobrir alguns hàbits que ens seran molt ùtils per la nostra feina

Hi ha hàbits de treball que ens poden ajudar a evitar el cansament, l'estrès, l'angoixa... segons la meua adaptació dels que cita Carnegie, són (Carnegie, 1985: 282):

1. Treure de la taula tots els papers que no facin referència al tema de treball immediat.

Així si estem corregint un control, no comencem una altra tasca fins que no haguem acabat amb aquesta. Quan omplim informes, dediquem-nos només als informes i no intentem solapar feines.

2. Fer les coses per l'ordre de la seva importància.

Aquest hàbit caldria tenir-lo present en tots els àmbits en els que ens belluguem, tant és que fem una activitat sols com en grup, perquè segur que tots ens hem trobat amb alguna reunió que es parla de tot menys del què s'ha de parlar i llavors la feina no avança, hi ha la sensació de pèrdua de temps, etc.

Per tal de prioritzar les tasques segons la seva importància és molt útil fer-se una llista i a mesura que les feines van estant acabades es van barrant.

3. Programar les activitats amb temps, per tal de preveure quins recursos físics i materials ens faran falta.

El fet de dur les activitats ben planificades ens dóna seguretat en nosaltres mateixos perquè ens permet tenir controlats els imprevistos.

Si saps que tardaràs moltes hores en omplir els informes per què els deixes per l'últim dia? És millor fer una mica cada dia que tot de cop.

4. Aprendre a organitzar el temps (Cox, 2000: 58), la distribució lògica del temps de treball ens permetrà trobar moments pel treball, moments per la família i moments per fer activitats lúdiques. Aprendre a organitzar el temps ho hem de fer els docents, però també hem d'ensenyar als nostres alumnes a fer-ho. Així un bon consell seria: "Quan arribis a casa primer berena, després fes els deures i tot el temps que et quedi pots fer altres activitats que t'agradin. Si ho fas al revés mai trobaràs temps per fer els deures,,,"

5. Quan tinguem un problema resoldre'l immediatament, aplaçar les decisions ens crearà angoixa.

Si ha passat un fet sobre el que cal prendre mesures, el millor per tots és fer-ho el més aviat possible. Si deixem passar temps, les

mesures ja no tindran sentit i no causaran l'efecte que haurien de causar si s'haguessin donat de manera immediata.

6. Aprendre a organitzar i delegar tasques.

Són moltes les activitats que es duen a terme en els centre educatius: des de preparar una classe, organitzar sortides, festes, colònies, etc. Per tant no només ha de recaure sobre l'Equip Directiu l'organització i delegació de tasques sinó que entre els mateixos mestres d'una comissió multiplicaran els esforços si van organitzats i es reparteixen les tasques a fer.

7. Aprendre a demanar ajuda

De vegades volem ser *supermans i superwomans*, però no ho som. Cal que, quan sigui possible, aprenguem a demanar ajuda als altres, segur que ens ajudaran de gust i si un dia els cal també pensaran en nosaltres perquè els ajudem.

c. LA MOTIVACIÓ

8.- LA INNOVACIÓ I MILLORA

8
LA INNOVACIÓ I
MILLORA

PRÀCTICA	8
BLOC	MOTIVACIÓ
TEMA	LA INNOVACIÓ I MILLORA
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de la innovació i millora en la professió docent • Definir la motivació • Entendre que cal motivació per a desenvolupar la tasca docent • Saber-se motivar un mateix i saber motivar els altres
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Lectura de la reflexió: “Una força estranya”</p> <p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Escriure: Quins canvis acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional? 2.- Què fas quan tot ho trobes repetitiu, monòton? 3.- Com definiries la motivació? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en petit grup, les tres preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors 6.- Descobrir com ho podem fer per mantenir la motivació al llarg dels anys.
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 8

BLOC: MOTIVACIÓ

TEMA: LA INNOVACIÓ I MILLORA

(Pel docent)

Gran grup: Lectura de la reflexió: “Una força estranya”

UNA FORÇA ESTRANYA

Quina força estranya ens fa llevar cada dia, treure la mandra i la son, i anar a una feina concreta que de vegades es troba lluny del que volíem ser de petits? És evident que tots ens movem per uns objectius que ens fan actuar. Aquests objectius els podem anomenar motivació i aquesta pot ser: intrínseca o extrínseca. Tots recordem la satisfacció d'aprendre anar amb bicicleta o aprendre a nedar, aquests es donen per motivació intrínseca, en canvi si ho féssim esperant reconeixement exterior o diners seria motivació extrínseca.

En el món de la docència no hi ha dubte que calen mestres i professors motivats perquè sàpiguen motivar als alumnes i treure el màxim partit de cadascun d'ells, però no oblidem que les relacions personals també poden ser una font de motivació, atès que el treball en equip és una peça clau de la feina d'ensenyar. Les bones relacions donen: autoconfiança, seguretat, creen identitat de grup...

Quan les persones consideren que els seus fracassos són deguts a alguna causa innata, perden tota possibilitat d'intentar canviar les coses, però quan es pensa que els contratemps i els fracassos són deguts a les circumstàncies externes, sempre es pot fer alguna cosa per millorar la situació i/o el problema.

En la motivació també hi té molt a veure la manera de veure i viure els problemes i l'entorn. Les persones podem tenir una visió optimista o una visió pessimista. Aquesta manera de veure les coses és en bona part après per l'estil educatiu de la família, però també en bona part pel temperament de cadascú. Recordem que el temperament és una part de la personalitat.

(M.Musach)

Individual:

1.- Escriure: Quins canvis acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional?

2.- Què fas quan tot ho trobes repetitiu, monòton?

3.-Com definiries la motivació?

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, de les tres preguntes anteriors

6.- Descobrir com ho podem fer per mantenir la motivació al llarg dels anys.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 8

BLOC: MOTIVACIÓ

TEMA: INNOVACIÓ I MILLORA

(Pel formador/a)

Gran grup: Lectura de la reflexió: "Una força estranya"

UNA FORÇA ESTRANYA

Quina força estranya ens fa llevar cada dia, treure la mandra i la son, i anar a una feina concreta que de vegades es troba lluny del que volíem ser de petits? És evident que tots ens movem per uns objectius que ens fan actuar. Aquests objectius els podem anomenar motivació i aquesta pot ser: intrínseca o extrínseca. Tots recordem la satisfacció d'aprendre anar amb bicicleta o aprendre a nedar, aquests es donen per motivació intrínseca, en canvi si ho féssim esperant reconeixement exterior o diners seria motivació extrínseca.

En el món de la docència no hi ha dubte que calen mestres i professors motivats perquè sàpiguen motivar als alumnes i treure el màxim partit de cadascun d'ells, però no oblidem que les relacions personals també poden ser una font de motivació, atès que el treball en equip és una peça clau de la feina d'ensenyar. Les bones relacions donen: autoconfiança, seguretat, creen identitat de grup...

Quan les persones consideren que els seus fracassos són deguts a alguna causa innata, perden tota possibilitat d'intentar canviar les coses, però quan es pensa que els contratemps i els fracassos són deguts a les circumstàncies externes, sempre es pot fer alguna cosa per millorar la situació i/o el problema.

En la motivació també hi té molt a veure la manera de veure i viure els problemes i l'entorn. Les persones podem tenir una visió optimista o una visió pessimista. Aquesta manera de veure les coses és en bona part après per l'estil educatiu de la família, però també en bona part pel temperament de cadascú. Recordem que el temperament és una part de la personalitat.

(M.Musach)

Individual:

1.- Escriure: Quins canvis acostumes a tenir al llarg d'un curs? I al llarg de la teva vida professional?

2.- Què fas quan tot ho trobes repetitiu, monòton?

3.-Com definiries la motivació?

“El mecanisme de la motivació funciona si hi ha fites concretes, objectius, reptes: buscar incentius, crear necessitats, satisfer-les. Sinó, hi ha rutina.”

(F. González)

“Aquest fragment, el va escriure el violoncel·lista Pau Casals:

Jo reneixo constantment. Cada nou matí és el moment de recomençar a viure. Fa vuitanta anys que començo el dia d'aquesta manera – i això no significa pas una rutina mecànica, sinó una cosa essencial per a la meua felicitat.

Em llevo, vaig cap al piano, toco dos preludis i una fuga de Bach. Aquestes peces són com una benedicció per a casa meua. Però també és una manera de reprendre el contacte amb el misteri de la vida, com el miracle de formar part de la raça humana.

Tot i que fa vuitanta anys que ho faig, la música que toco no és mai la mateixa –sempre m'ensenya una cosa nova, fantàstica, increïble.”

(Coelho, 2003: 181)

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, de les tres preguntes anteriors

6.- Descobrir com ho podem fer per mantenir la motivació al llarg dels anys.

CANVIS

No m'agrada repetir la mateixa programació que el curs passat, aquest any vull fer-hi canvis. Ja sé que els nens seran nous i els seria igual, però a mi no, no m'agrada la monotonia... potser començo els temes per un ordre diferent, vull planificar activitats més participatives... sí ho faré.

No m'agrada seguir sempre la mateixa metodologia de classe: corregir deures, explicar, fer exercicis... pensaré maneres per fer la classe diferent.

No m'agraden les taules i cadires sempre posades en la mateixa posició, que avorrit, em sembla que aquest curs deixaré que els nens ho decideixin i les anirem canviant periòdicament... serà divertit.

No m'agrada la decoració de la classe, fa anys que veig els mateixos pòsters i mapes....demanaré als nens la seva opinió de com decorar la classe i la canviarem sovint... tots ens sentirem més a gust.

No m'agrada repetir el mateix taller una vegada i una altra... jo sé fer més coses...el canviaré.

No m'agraden els passadissos tan buits... proposaré que cada classe en decori un tros... quedarà bonic.

No m'agrada planificar les mateixes sortides cada any... vull pensar altres possibilitats.

No m'agrada repetir les cases de colònies... ja va sent hora de provar-ne de noves.

Quin curs més apassionant que m'espera! segur que serà diferent dels altres i m'ho passaré bé amb tots els canvis que em proposo perquè seran petits reptes que em trauran la monotonia i em motivaran a anar cada dia a la feina amb més il·lusió.

(Relat inventat per M.Musach)

d. L' EMPATIA

9.- LES
EXPECTATIVES-
REPRESENTACIONS

10.- POSAR-SE EN
EL LLOC D'UN
ALTRE

L'EMPATIA

Per tenir empatia cal primer tenir consciència d'un mateix, quan més oberts estiguem a les nostres pròpies emocions més preparats estarem per entendre les emocions dels altres. Comprendre com se senten els altres, avui en dia, és important per totes les feines, però especialment per les persones que treballen en la sanitat, ensenyament, vendes, etc. en el pol oposat es troben les persones psicòpates, violadors i pederastes, que són incapaces de percebre el patiment dels altres (Goleman, 1996).

L'empatia consisteix en llegir els missatges emocionals que emeten les altres persones, molt sovint, sense paraules. En un estudi realitzat a 1011 nens, a partir del test PSNV (perfil de sensibilitat no verbal) de Robert Rosenthal de la Universitat de Harvard (Goleman, 1996), es va poder comprovar com els nens que són capaços de llegir missatges no verbals, són més populars entre els seus amics, manifesten més estabilitat emocional i tenen un major rendiment acadèmic. La major part d'emocions es manifesten d'una manera no verbal.

Les arrels de l'empatia apareixen des del naixement. Els nens aprenen empatia del model proper que representen els seus pares. Quan els pares fracassen reiteradament en mostrar empatia cap a la manifestació d'emocions del seu fill, com la riulla, el plor, la necessitat de ser abraçat, consolat, etc. aquest acabarà sense expressar les seves emocions i fins i tot pot deixar de tenir aquell tipus d'emocions. Qualsevol desequilibri patit en la infantesa, pot costar, però cal pensar que es pot corregir amb psicoteràpia. La manca d'atenció a les manifestacions de les emocions dels fills pot desencadenar problemes de personalitat i fins i tot delinqüència.

Carole Hooven i John Gottman, de la Universitat de Washington, van estudiar com són les interaccions entre pares i fills (Goleman, 1996). Una de les observacions es feia mentre els pares ensenyaven a jugar al seu/va fill/a a jugar a un videojoc. Hi havia pares autoritaris, impacients, que aixecaven la veu amb facilitat, alguns insultaven als seus fills, d'altres eren pacients i deixaven jugar als nens al seu aire...van descobrir que les parelles emocionalment més madures eren també les més competents per ensenyar a afrontar els problemes emocionals.

L'estudi va demostrar que els pitjors estils educatius dels pares eren:

- *Ignorar els sentiments dels fills.* Aquests pares pensen que els problemes emocionals dels fills ja passaran sols, no els donen cap importància i desaprofiten l'oportunitat que tindrien per educar el seu fill emocionalment.
- *L'estil laissez-faire.* Si el nen plora, són pares que l'únic que volen és acabar amb el problema, si cal el pegaran, l'enganyaran, el subornaran...la qüestió és acabar amb el problema que els molesta.

- *Menysprear i no respectar els sentiments del nen.* Són pares molt durs, tan en les seves crítiques com en els seus càstigs. Poden arribar a prohibir qualsevol manifestació de desgrat per part del seu fill.

Per suposat que, aquests estils educatius, tampoc és aconsellable que els adoptin els mestres i els professors perquè d'aquesta manera no aconseguiran educar emocionalment als seus alumnes sinó més aviat col·laboraran a fer analfabets emocionals. L'avantatge de tenir uns pares i professors intel·ligents emocionalment és que sabran preparar millor al nen/a per a afrontar els problemes de la vida i aquests seran nens confiats, optimistes, amb ganes d'aprendre, sabran actuar dins d'uns límits, controlar els seus impulsos, mantenir bones relacions amb els seus companys, etc.

No és possible ser empàtic si la persona està enfadada, cal estar calmat per ser receptius amb les emocions de les altres persones.

Martin Hoffman, (Goleman, 1996) que ha estudiat l'empatia, afirma que en l'empatia – la capacitat de posar-nos en el lloc d'un altre - es troben les arrels de la moral a la vegada que és la base de la comunicació.

Les dues habilitats fonamentals per dominar les relacions socials són: l'autocontrol i l'empatia.

Tenir empatia és saber escoltar els missatges no verbals que acompanyen als missatges verbals i no sempre els missatges no verbals concorden amb els missatges verbals. Recordem que tenim unes normes socials i morals que de vegades fan que diguem una cosa, però en pensem una altra. Per evitar conflictes caldria ser coherents amb els missatges emesos.

9

LES EXPECTATIVES
REPRESENTACIONS

PRÀCTICA	9-A
BLOC	EMPATIA
TEMA	EXPECTATIVES- REPRESENTACIONS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Gaudir de la visualització de la pel·lícula • Reflexionar sobre l'actuació del professor • Reflexionar sobre les expectatives-representacions entre professor-estudiants • Fer propostes de millora de l'actuació del professor
METODOLOGIA	Treball en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Gran grup: Visualització de la pel·lícula: "El club de los cinco" de John Hughes, 1985 Universal Studios.</p> <p>Comentari de la pel·lícula:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Quin missatge podem treure com a docents de la pel·lícula? 2.- Què en pensem de com actua el professor? És apropiada la seva actuació? 3.- Què aconseguix amb la seva actitud? 4.- Què pensa dels estudiants? Què pensen els estudiants d'ell? 5.- Pensem que sent satisfacció professional? Per què? 6.- Què li podríem aconsellar per millorar el seu benestar emocional i la seva relació amb els estudiants?
MATERIAL	Pel·lícula, folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 9

BLOC: EMPATIA

TEMA: EXPECTATIVES-REPRESENTACIONS

(Pel formador/a)

Gran grup: Visualització de la pel·lícula: "El club de los cinco" de John Hughes, 1985 Universal Studios.

Comentari de la pel·lícula:

1.- Quin missatge podem treure com a docents de la pel·lícula?

Que els estudiants acaben sent com el professor els veu. La simpatia o antipatia acaba sent mútua.

2.- Què en pensem de com actua el professor? És apropiada la seva actuació?

No és apropiada l'actuació del professor en cap moment. No manifesta cap simpatia cap als estudiants, gens de comprensió, els provoca, els tracta despectivament, sembla estar fart de la seva feina...però després de molts anys de docència encara no ha après que amb duresa no els doblegarà...

3.- Què aconsegueix amb la seva actitud?

Amb la seva actitud només aconseguirà posar-se'ls més en contra, sentir-se pitjor ell i els seus estudiants...

4.- Què pensa dels estudiants? Què pensen els estudiants d'ell?

D'entrada, classifica cada estudiant segons un rol: l'esportista, l'intel·ligent, el delinqüent, la princesa i la xiflada.

Pensa que cadascun d'ells són i seran en el futur com ell se'ls imagina, per aquesta raó els estudiants es comporten segons com creuen que el professor ho espera.

Els estudiants pensen que no els vol conèixer i que no són com ell se'ls imagina.

Inicialment tots interpreten un rol que en certa manera els ve assignat per la societat on es desenvolupen (és interessant notar la connexió de cada estudiant amb la seva família i una classe social determinada, segons com els

porten al centre educatiu i les converses que tenen) i reafirmat per les expectatives del professor, però en el fons, tots tenen moltes més coses en comú del què es pensaven inicialment.

5.- Pensem que sent satisfacció professional? Per què?

El professor no pot sentir satisfacció professional de cap manera, de fet només pensa en la jubilació, se'l veu força cansat, amargat i decebut per la seva feina...

6.- Què li podríem aconsellar per millorar el seu benestar emocional i la seva relació amb els estudiants?

Li podríem aconsellar que es relaxés, es mirés les persones del seu entorn, les escoltés, les tractés amb amabilitat...ben segur que d'aquesta manera no hauria de tenir estudiants castigats cada dissabte de les 7h fins a les 16 h. I disfrutaria de la feina i de la vida d'una manera molt més plena.

PRÀCTICA	9-B
BLOC	EMPATIA
TEMA	EXPECTATIVES- REPRESENTACIONS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de les expectatives-representacions professor-estudiant, estudiant-família. • Entendre què són les expectatives • Entendre què són les representacions • Intentar tenir altes expectatives i representacions de tots els alumnes.
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual: Lectura dels textos: “No se’n sortirà...” i “No me’n sortiré...”</p> <p>1.- Quina opinió té el professor del seu alumne? Quina opinió té l’alumne del seu professor? Quina opinió té el professor de la família? Quina opinió té el noi dels pares?</p> <p>2.- Com creus que afecten les diferents opinions en l’èxit o el fracàs de l’estudiant?</p> <p>3.- com definies les “expectatives”? Com definiries les “representacions”?</p> <p>4.- Com creus que es transmeten les expectatives-representacions? Com creus que es poden controlar?</p> <p>Petit grup:</p> <p>5.- Posada en comú, en petit grup, les quatre preguntes anteriors.</p> <p>Gran grup:</p> <p>6.- Posada en comú, en gran grup, les preguntes anteriors</p> <p>7.- Conclusions.</p>
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 9

BLOC: EMPATIA

TEMA: EXPECTATIVES-REPRESENTACIONS

(Pel docent)

Individual: Lectura dels textos: “No se’n sortirà...” i “No me’n sortiré...”

NO SE’N SORTIRÀ...

L’Octavi és un bon noi, però té moltes dificultats d’aprenentatge, no treballa a la classe, no fa els deures a casa, la família passa molt d’ell, es passa el dia voltant pels carrers amb la seva colla d’amics...qualsevol dia es ficarà amb problemes, perquè es deixa portar molt pels altres...no crec que aprovi ni el curs, ni la Secundària... quina llàstima!

(Relat inventat per M.Musach)

NO ME’N SORTIRÉ...

Sóc l’Octavi, un noi de tercer d’ESO, sóc bona persona, tinc molts amics, però em costen molt els estudis, de fet quan veig la feina, com que no sé per on començar, ho deixo córrer...ja no ho intento, a casa no valoren els estudis, de fet els pares van poder estudiar molt poc i tampoc em poden ajudar encara que els ho demani, de classes particulars tampoc en puc tenir perquè a casa no ens ho podem permetre...Per la cara dels meus professors ja veig que em consideren un fracassat i quan em donen la feina pensen que no la faré...per tant, per què intentar-ho?

(Relat inventat per M.Musach)

1.- Quina opinió té el professor del seu alumne? Quina opinió té l'alumne del seu professor? Quina opinió té el professor de la família? Quina opinió té el noi dels pares?

2.- Com creus que afecten les diferents opinions en l'èxit o el fracàs de l'estudiant?

3.- com definies les "expectatives"? Com definiries les "representacions"?

4.- Com creus que es transmeten les expectatives-representacions? Com creus que es poden controlar?

Petit grup:

5.- Posada en comú, en petit grup, les quatre preguntes anteriors.

Gran grup:

6.- Posada en comú, en gran grup, les preguntes anteriors

7.- Conclusions.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 9

BLOC: EMPATIA

TEMA: EXPECTATIVES-REPRESENTACIONS

(Pel formador/a)

Individual: Lectura dels textos: “No se’n sortirà...” i “No me’n sortiré...”

NO SE’N SORTIRÀ...

L’Octavi és un bon noi, però té moltes dificultats d’aprenentatge, no treballa a la classe, no fa els deures a casa, la família passa molt d’ell, es passa el dia voltant pels carrers amb la seva colla d’amics...qualsevol dia es ficarà amb problemes, perquè es deixa portar molt pels altres...no crec que aprovi ni el curs, ni la secundària... quina llàstima!

(Relat inventat per M.Musach)

NO ME’N SORTIRÉ...

Sóc l’Octavi, un noi de tercer d’ESO, sóc bona persona, tinc molts amics, però em costen molt els estudis, de fet quan veig la feina, com que no sé per on començar, ho deixo córrer...ja no ho intento, a casa no valoren els estudis, de fet els pares van poder estudiar molt poc i tampoc em poden ajudar encara que els ho demani, de classes particulars tampoc en puc tenir perquè a casa no ens ho podem permetre...Per la cara dels meus professors ja veig que em consideren un fracassat i quan em donen la feina pensen que no la faré...per tant, per què intentar-ho?

(Relat inventat per M.Musach)

1.- Quina opinió té el professor del seu alumne? Quina opinió té l'alumne del seu professor? Quina opinió té el professor de la família? Quina opinió té el noi dels pares?

PROFESSOR-ALUMNE	<ul style="list-style-type: none"> - És un fracassat - No se'n sortirà - No entén res - No vol aprendre
ALUMNE- PROFESSOR	<ul style="list-style-type: none"> - Pensa que sóc un fracassat - Pensa que no me'n sortiré - Pensa que no entenc res - Pensa que no vull aprendre
PROFESSOR-FAMÍLIA	<ul style="list-style-type: none"> - No els interessa el seu fill - No el volen ajudar en res - No els interessa que el seu fill estudiï
NOI- PARES	<ul style="list-style-type: none"> - No em poden ajudar - No van poder anar gaire a l'escola - No em poden pagar classes particulars.

2.- Com creus que afecten les diferents opinions en l'èxit o el fracàs de l'estudiant?

El noi al no trobar recolzament per cap banda es troba indefens davant de tots els continguts que no entén i per aquesta raó pensa que no se'n sortirà, els seus pensaments, alimentats pels pensaments que intueix del seu professor i de la seva família creen una roda de fracàs que es va alimentant i creixent, fins al punt que l'alumne acabarà sent molt més fracassat del què era inicialment.

El professor al pensar que el noi no li interessa res i que no vol aprendre no li facilitarà cap tipus de recolzament ni suport perquè pugui començar a treballar, aquesta manca de suports generarà més fracàs i les opinions negatives del professors vers l'estudiant es veuran augmentades.

3.- Com definies les “expectatives”? Com definiries les “representacions”?

Les expectatives són allò que algú espera o preveu que passarà, així una persona que pensi que serà un èxit allò que està fent té moltes més possibilitats d'èxit, que una persona que pensi que serà un gran fracàs.

En educació se l'anomena *efecte Pigmalión* o *profecia de l'acompliment*, en psicologia social es considera que pel sol fet de pensar que una cosa pot passar acaba passant.

Les representacions són les opinions que l'un té sobre l'altra: si el professor considera que l'alumne és un mal estudiant hi ha moltes probabilitats que l'estudiant consideri que el professor és un mal professor.

4.- Com creus que es transmeten les expectatives-representacions? Com creus que es poden controlar?

Les expectatives i les representacions es transmeten sovint sense paraules, amb gestos, mirades, tons de veu...etc. per l'anomenat currículum ocult.

És molt important que tots els professors se sentin bé amb sí mateixos, tinguin benestar emocional, perquè d'aquesta manera es faran altes expectatives de tots els estudiants, veuran qualitats a tots ells i no transmetran negativisme, pessimisme, fracàs...

Petit grup:

5.- Posada en comú, en petit grup, de les quatre preguntes anteriors.

Gran grup:

6.- Posada en comú, en gran grup, les preguntes anteriors

7.- Conclusions.

10
POSAR-SE EN EL LLOC
D'UN ALTRE

PRÀCTICA	10
BLOC	EMPATIA
TEMA	POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància que davant d'un problema ens sapiguem posar en el lloc d'un altre per entendre millor el seu punt de vista. • Entendre la importància de voler entendre a l'altre per trobar una solució a qualsevol conflicte.
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Petit grup: lectura d'un text cada grup</p> <p>Gran grup: cada grup llegeix el seu text i es fan les següents reflexions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Des de quin punt de vista està escrit cadascun dels cinc textos? 2.-Penseu que els casos plantegen una situació real? Quin elements trauríem o hi afegiríem per fer-los encara més reals? 3.-Quins altres punts de vista podríem considerar en el cas que es planteja? Com serien? <p>Petit grup: Tenint en compte els cinc punts de vista diferents del problema, contestar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Quina o quines solucions podríem donar a cada persona del cas plantejat per tal de fer més portables els seus problemes?
MATERIAL	Folis, Fotocòpies dels textos.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 10

BLOC: EMPATIA

TEMA: POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE

(Pel docent)

Quantes vegades hem intentat veure un problema des del punt de vista diferent del nostre? d'un alumne? D'un pare o mare? Etc. ,etc.

Petit grup: lectura d'un text cada grup

JA N'ESTIC TIP!

Sóc un noi de 12 anys i aquest curs estic fent 1r d'ESO. El meu centre és de doble línia, però el curs anterior a 6è, la major part dels alumnes estàvem junts a la mateixa classe, per això els conec, a gairebé tots, molt bé.

Sóc un noi tranquil i estudiós, com que sempre em porto bé em posen al meu costat els més problemàtics de la classe. Els he de fer callar quan parlen, he de posar pau quan es barallen, he de fer-los seure quan s'aixequen de la cadira... és molt cansat!

Els primers dies d'escola vaig viure bé perquè els professors encara no em coneixien i tenia tranquil·litat a cada classe, bé, hi havia tranquil·litat al meu costat però no a la classe... els que interrompen ho faran sempre...

M'avorreixo molt mentre el professor fa el sermó als que es porten malament i l'hem d'aguantar tots... després aquesta persona diu que ja es portarà bé, però al cap de cinc minuts torna a interrompre... Ara tinc dos problemàtics al meu costat, bé un a cada costat i els faig seguir com puc... De vegades al final de la classe no sé com ha començat, això em fa haver d'estudiar més a casa: fent els deures, estudiant pels exàmens i intentant entendre allò que no m'han deixat sentir...

Cada vegada he après més a resoldre els problemes sense recórrer als professors perquè acostumen a respondre que ja en parlaran amb l'alumne o que quan torni a molestar el castigaran... però al cap d'una estona ja no se'n recorden...

De vegades els professors compten el temps que perdem per fer silenci, quina pèrdua de temps! i ens quedem a recuperar-lo a l'hora del pati, però continuem sense silenci, per tant, és una altra manera de perdre el temps... Si realment poguéssim recuperar el temps perdut avançaríem molt més els temaris...

Ja ho veig que els professors tenen pocs recursos. Ells ho saben i nosaltres també. Què poden fer davant d'un problema? Treure la llibreta d'incidències? Canviar l'alumne de lloc? Treure'l de classe? Posar còpies a tots? Ja n'estic tip de les còpies, tinc quatre o cinc còpies a la llibreta i cap ocasionada per mi. Jo no faig res malament. És injust! Quina pèrdua de temps aguantar aquests companys que no els interessen les classes, que no volen aprendre...

Poc a poc he après a desconnectar de la classe, sobretot quan algú es porta malament... he après a descansar, quasi dormir, sense que se'm noti... de vegades diria que estic dormint mentre renyen a un company, però no ho estic perquè veig i sento tot el què està passant... és molt estrany, però és millor que estar escoltant com el professor està renyant algú i... tots sabem que no servirà de gaire res...

(Relat inventat per M. Roca , alumne de 1r ESO)

QUÈ PUC FER?

Sóc mare d'un bon alumne de 1r d'ESO i no sé com dir-li a la tutora que el meu fill s'avorreix a classe i que està tip de fer còpies que no li pertoquen..

Ja veig que dins l'aula hi ha molta diversitat i que cal atendre a tots els alumnes, donant a cadascú allò que necessita, però em pregunto què es fa amb els alumnes que van bé i que poden fer més? És té en compte aquest tipus de diversitat en els Instituts? O potser acaben avorrint els estudis i plegant?

Estic segura que no sóc l'única mare que té aquest problema, però potser la meva característica, com la de tants pares i mares, és que no faig soroll, no dic res, callo, i espero que algun dia tot canviarà...

(Relat inventat per M.Musach)

I JO QUÈ?

Sóc un alumne de 1r d'ESO i no m'agrada anar a l'Institut, ni res del què em volen ensenyar, però no me'n puc escapar...està muntat així!

Com que res m'interessa intento distreure com puc al pobres companys que avorrits i tristos fan veure que escolten a aquests homes i dones que fan de professors...

A mi m'interessa la mecànica, remanar les eines del taller del pare, ajudar-lo... Llavors sí que em sento útil... però aquí, escalfant la cadira des de les vuit del matí, sense poder-nos moure ni per anar al lavabo... això per mi és com una presó...

Què farien els meus companys sense mi? Sense les meves brometes? Realment és que m'haurien d'agrair que els alegro el dia...i què puc fer amb aquest professors que no m'entenen? Que no saben posar-se a la meva pell i comprendre que el què vull és perdre'ls de vista... almenys m'ensenyessin alguna cosa interessant... de què em serviran les capitals d'Àfrica? Si potser mai hi aniré... de què em servirà el mínim comú múltiple? Quin rotllo! I pensar que encara em queden tres anys més...

La setmana vinent els pares tenen entrevista amb la meva tutora i ja veig a venir que tot el què els explicarà serà segons el seu punt de vista... després de com pateixo a l'Institut, a casa encara em castigaran: potser un mes sense ordinador o un mes sense sortir els diumenges amb els amics... això és vida? Entre tots em tenen ben enfastiguejat... res em fa il·lusió... sembla com si la institució escolar estigui pensada només per alguns alumnes... i jo? I els companys que com jo no volem anar a la universitat... qui pensa en nosaltres?

(Relat inventat per M.Musach)

FILL DIFÍCIL...

Sóc la mare d'un alumne de 1r d'ESO que no té cap interès per aprendre. Tant el seu pare com jo no sabem com més dir-li que no busqui problemes, que no contesti als professors, que calli i es porti bé...però res... ell que sempre té l'última paraula a la boca...una brometa, una gracieta i és clar! Els professors que no poden estar per tonteries vinga a omplir fulls incidències... i nosaltres cansats de fer visites a la tutora, a la Directora del centre, de parlar amb el nano... castigar-lo... però no s'observen canvis... ja només ens queda fer-lo plegar de futbol...

Quan arriba una citació de l'Institut és que em poso més malalta del que ja estic... m'he apimat considerablement i fins i tot m'estic prenent ansiolítics... a la nit no dormo... només tinc ganes de plorar... és que ja veig al meu fill sense ofici ni benefici...

Només el veig feliç els dissabtes quan el seu pare el deixa remenar pel taller... però ha d'anar a l'Institut fins als setze anys... Com li podem explicar que aprofiti el temps i aprengui tant com pugui, si ell no vol?

(Relat inventat per M.Musach)

QUINA TUTORIA!

Sóc la professora tutora de 1r d'ESO i és una classe amb tanta diversitat que no sé pas com sortir-me'n... hi ha una minoria d'alumnes que van sobrats i ja estan a nivell de segon, una majoria mitjaneta que va fent i una altra minoria que no té interès ni ganes per aprendre res i com que s'avorreixen es dediquen a boicotejar la classe i no deixar treballar a ningú...què podem fer els professors? No hi ha setmana que no parlem d'aquesta classe: pla d'Acció Tutorial, reforços, grups flexibles, càstigs: sense pati, sense excursions, sense viatge de fi de curs, citacions a les famílies... estic com per llençar la tovallola i agafar la baixa... no puc més! Quina tutoria!

(Relat inventat per M.Musach)

Gran grup: cada grup llegeix el seu text i es fan les següents reflexions:

1.- Des de quin punt de vista està escrit cadascun dels cinc textos?

2.-Penseu que els casos plantegen una situació real? Quin elements trauríem o hi afegiríem per fer-los encara més reals?

3.-Quins altres punts de vista podríem considerar en el cas que es planteja? Com serien?

Petit grup: Tenint en compte els cinc punts de vista diferents del problema, contestar:

4.- Quina o quines solucions podríem donar a cada persona del cas plantejat per tal de fer més portables els seus problemes?

PUNT DE VISTA:	PROBLEMES:	POSSIBLES SOLUCIONS:
JA N'ESTIC TIP! (El bon estudiant)		
QUÈ PUC FER? (La mare d'un bon estudiant)		
I JO QUÈ? (El noi que no li agraden els estudis)		
FILL DIFÍCIL... (Mare del noi que no vol estudiar)		
QUINA TUTURIA! (La professora tutora)		

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 10

BLOC: EMPATIA

TEMA: POSAR-SE EN EL LLOC D'UN ALTRE

(Pel formador/a)

Quantes vegades hem intentat veure un problema des del punt de vista diferent del nostre? d'un alumne? D'un pare o mare? Etc. ,etc.

Petit grup: lectura d'un text cada grup

JA N'ESTIC TIP!

Sóc un noi de 12 anys i aquest curs estic fent 1r d'ESO. El meu centre és de doble línia, però el curs anterior a 6è, la major part dels alumnes estàvem junts a la mateixa classe, per això els conec, a gairebé tots, molt bé.

Sóc un noi tranquil i estudiós, com que sempre em porto bé em posen al meu costat els més problemàtics de la classe. Els he de fer callar quan parlen, he de posar pau quan es barallen, he de fer-los seure quan s'aixequen de la cadira... és molt cansat!

Els primers dies d'escola vaig viure bé perquè els professors encara no em coneixien i tenia tranquil·litat a cada classe, bé, hi havia tranquil·litat al meu costat però no a la classe... els que interrompen ho faran sempre...

M'avorreixo molt mentre el professor fa el sermó als que es porten malament i l'hem d'aguantar tots... després aquesta persona diu que ja es portarà bé, però al cap de cinc minuts torna a interrompre... Ara tinc dos problemàtics al meu costat, bé un a cada costat i els faig seguir com puc... De vegades al final de la classe no sé com ha començat, això em fa haver d'estudiar més a casa: fent els deures, estudiant pels exàmens i intentant entendre allò que no m'han deixat sentir...

Cada vegada he après més a resoldre els problemes sense recórrer als professors perquè acostumen a respondre que ja en parlaran amb l'alumne o que quan torni a molestar el castigaran... però al cap d'una estona ja no se'n recorden...

De vegades els professors compten el temps que perdem per fer silenci, quina pèrdua de temps! i ens quedem a recuperar-lo a l'hora del pati, però continuem sense silenci, per tant, és una altra manera de perdre el temps... Si realment poguéssim recuperar el temps perdut avançaríem molt més els temaris...

Ja ho veig que els professors tenen pocs recursos. Ells ho saben i nosaltres també. Què poden fer davant d'un problema? Treure la llibreta d'incidències? Canviar l'alumne de lloc? Treure'l de classe? Posar còpies a tots? Ja n'estic tip de les còpies, tinc quatre o cinc còpies a la llibreta i cap ocasionada per mi. Jo no faig res malament. És injust! Quina pèrdua de temps aguantar aquests companys que no els interessen les classes, que no volen aprendre...

Poc a poc he après a desconnectar de la classe, sobretot quan algú es porta malament... he après a descansar, quasi dormir, sense que se'm noti... de vegades diria que estic dormint mentre renyen a un company, però no ho estic perquè veig i sento tot el què està passant... és molt estrany, però és millor que estar escoltant com el professor està renyant algú i... tots sabem que no servirà de gaire res...

(Relat inventat per M. Roca , alumne de 1r ESO)

QUÈ PUC FER?

Sóc mare d'un bon alumne de 1r d'ESO i no sé com dir-li a la tutora que el meu fill s'avorreix a classe i que està tip de fer còpies que no li pertoquen..

Ja veig que dins l'aula hi ha molta diversitat i que cal atendre a tots els alumnes, donant a cadascú allò que necessita, però em pregunto què es fa amb els alumnes que van bé i que poden fer més? És té en compte aquest tipus de diversitat en els Instituts? O potser acaben avorrint els estudis i plegant?

Estic segura que no sóc l'única mare que té aquest problema, però potser la meva característica, com la de tants pares i mares, és que no faig soroll, no dic res, callo, i espero que algun dia tot canviarà...

(Relat inventat per M.Musach)

I JO QUÈ?

Sóc un alumne de 1r d'ESO i no m'agrada anar a l'Institut, ni res del què em volen ensenyar, però no me'n puc escapar...està muntat així!

Com que res m'interessa intento distreure com puc al pobres companys que avorrits i tristos fan veure que escolten a aquests homes i dones que fan de professors...

A mi m'interessa la mecànica, remanar les eines del taller del pare, ajudar-lo... Llavors sí que em sento útil... però aquí, escalfant la cadira des de

les vuit del matí, sense poder-nos moure ni per anar al lavabo... això per mi és com una presó...

Què farien els meus companys sense mi? Sense les meves brometes? Realment és que m'haurien d'agrair que els alegro el dia...i què puc fer amb aquest professors que no m'entenen? Que no saben posar-se a la meva pell i comprendre que el què vull és perdre'ls de vista... almenys m'ensenyessin alguna cosa interessant... de què em serviran les capitals d'Àfrica? Si potser mai hi aniré... de què em servirà el mínim comú múltiple? Quin rotllo! I pensar que encara em queden tres anys més...

La setmana vinent els pares tenen entrevista amb la meva tutora i ja veig a venir que tot el què els explicarà serà segons el seu punt de vista... després de com pateixo a l'Institut, a casa encara em castigaran: potser un mes sense ordinador o un mes sense sortir els diumenges amb els amics... això és vida? Entre tots em tenen ben enfastiguejat... res em fa il·lusió... sembla com si la institució escolar estigui pensada només per alguns alumnes... i jo? I els companys que com jo no volem anar a la universitat... qui pensa en nosaltres?

(Relat inventat per M.Musach)

FILL DIFÍCIL...

Sóc la mare d'un alumne de 1r d'ESO que no té cap interès per aprendre. Tant el seu pare com jo no sabem com més dir-li que no busqui problemes, que no contesti als professors, que calli i es porti bé...però res... ell que sempre té l'última paraula a la boca...una brometa, una gracieta i és clar! Els professors que no poden estar per tonteries vinga a omplir fulls incidències... i nosaltres cansats de fer visites a la tutora, a la Directora del centre, de parlar amb el nano... castigar-lo... però no s'observen canvis... ja només ens queda fer-lo plegar de futbol...

Quan arriba una citació de l'Institut és que em poso més malalta del què ja estic... m'he aprimat considerablement i fins i tot m'estic prenent ansiolítics... a la nit no dormo... només tinc ganes de plorar... és que ja veig al meu fill sense ofici ni benefici...

Només el veig feliç els dissabtes quan el seu pare el deixa remenar pel taller... però ha d'anar a l'Institut fins als setze anys... Com li podem explicar que aprofiti el temps i aprengui tant com pugui, si ell no vol?

(Relat inventat per M.Musach)

QUINA TUTORIA!

Sóc la professora tutora de 1r d'ESO i és una classe amb tanta diversitat que no sé pas com sortir-me'n... hi ha una minoria d'alumnes que van sobrats i ja estan a nivell de segon, una majoria mitjaneta que va fent i una altra minoria que no té interès ni ganes per aprendre res i com que s'avorreixen es dediquen a boicotejar la classe i no deixar treballar a ningú...què podem fer els professors? No hi ha setmana que no parlem d'aquesta classe: pla d'Acció Tutorial, reforços, grups flexibles, càstigs: sense pati, sense excursions, sense viatge de fi de curs, citacions a les famílies... estic com per llençar la tovallola i agafar la baixa... no puc més! Quina tutoria!

(Relat inventat per M.Musach)

Gran grup: cada grup llegeix el seu text i es fan les següents reflexions:

1.- Des de quin punt de vista està escrit cadascun dels cinc textos?

- El bon estudiant
- La mare del bon estudiant
- El mal estudiant
- La mare del mal estudiant
- La tutora de la classe de 1r d'ESO

2.-Penseu que els casos plantegen una situació real? Quin elements trauríem o hi afegiríem per fer-los encara més reals?

3.-Quins altres punts de vista podríem considerar en el cas que es planteja? Com serien?

- Es podrien considerar els punts de vista d'altres companys de la classe
- Els punts de vista dels pares
- El punt de vista d'altres professors que entren a l'aula
- El punt de vista de la Direcció del centre
- Etc.

Petit grup: Tenint en compte els cinc punts de vista diferents del problema, contestar:

4.- Quina o quines solucions podríem donar a cada persona del cas plantejat per tal de fer més portables els seus problemes?

PUNT DE VISTA:	PROBLEMES:	POSSIBLES SOLUCIONS:
JA N'ESTIC TIP! (El bon estudiant)	<ul style="list-style-type: none"> - Seure sempre al costat d'alumnes que no tenen ganes de treballar - Aguantar els sermons que no van per ell - Fer còpies per culpa d'altres. - Perdre el temps. - Voler aprendre més. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ha d'aprendre a parlar dels seus problemes i de com se sent a l'aula amb la seva tutora. - Demanar que no sempre li posin al costat els alumnes amb més dificultats. - Ha d'entendre que no tothom vol estudiar. - Ha d'aprendre a valorar i a trobar qualitats a totes les persones, encara que no siguin com ell.
QUÈ PUC FER? (La mare d'un bon estudiant)	<ul style="list-style-type: none"> - Veure que el seu fill s'avorreix a classe i no dir-ho. - Callar i esperar que tot canviï sol. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ha de confiar amb el centre i parlar del què pensa tant amb la tutora del seu fill com amb la Direcció, si cal. - No pensar que els problemes es resolen sols. - No pensar que si es queixa els professors es miraran malament al seu fill. - Demanar feina extra pel seu fill.

<p>I JO QUÈ? (El noi que no li agraden els estudis)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No vol aprendre. - Molt tancat en sí mateix. - Només pensa en ell. - Poc respecte pels companys d'aula. - No voler treballar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entendre que altra gent sí que vol aprendre. - Aprendre a parlar amb la seva tutora de les seves necessitats, del què li agradaria fer, saber... - Respectar els companys de l'aula. - Acceptar pactes de convivència i de treball. - Entendre que fins als 16 anys ha d'estar escolaritzat i quant més aprofiti el temps millor.
<p>FILL DIFÍCIL... (Mare del noi que no vol estudiar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de comunicació amb el seu fill. - Manca de comprensió. - Somatització dels problemes - Creu que el seu fill no serveix per a res. 	<ul style="list-style-type: none"> - Millorar la comunicació amb el seu fill. - Intentar comprendre el fill. - Parlar dels seus problemes, amb altres famílies, amb els professors, etc. - Veure que el seu fill serveix per moltes altres coses. - Valorar el seu fill i buscar-li qualitats. - Implicar-se més en la vida del centre per tal de treure-li angoixes.
<p>QUINA TUTURIA! (La professora tutora)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La diversitat de l'aula. - Se sent bastant sola - Li manquen recursos i estratègies per fer front a les dificultats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Parlar dels problemes en sessió de tutoria i implicar als estudiants en la resolució dels problemes de l'aula. - No carregar la responsabilitat de

	<p>- Comença a estar "cremada".</p>	<p>controlar els alumnes amb dificultats a altres alumnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complir les promeses de càstig. - No posar càstigs a tota la classe quan els problemes els han ocasionat uns pocs. - Fer discursos breus quan cal cridar l'atenció d'algun alumne/a en particular. - Parlar amb la resta de professors i arribar a acords conjunts. - Implicar la Direcció del centre i prendre mesures. - Demanar la implicació de l'assessor psicopedagògic del centre. - Parlar amb les famílies i arribar a acords conjunts. - Proposar crear en el centre una aula-taller pels alumnes que volen incorporar-se al món laboral. - Buscar la complicitat de tots els alumnes en els seus aprenentatges, encara que siguin diferents del currículum ordinari. <p>Etc., etc.</p>
--	-------------------------------------	--

e. LES RELACIONS

11.- LES
HABILITATS
COMUNICATIVES:
L'ASSERTIVITAT

12.- LES
HABILITATS
SOCIALS

LES RELACIONS

Des que ens llevem fins que ens n'anem a dormir mantenim infinites relacions. Ens relacionem amb tot, coses materials: l'esmorzar, el microones, la nevera...animals: el gat, el gos, els peixos...persones: la parella, els fills, el veí, el cap de la feina, els companys de treball, la dependenta del forn...etc.

Les relacions que mantenim són el reflex de com ens relacionem amb nosaltres mateixos i això és conseqüència de com ens relacionàvem, en la infantesa, amb els adults que ens envoltaven.

Sondra Ray (Hay, 1999) afirma que totes les relacions importants que tenim són un reflex de la relació que teníem amb els nostres pares, hem de depurar-la per aconseguir llibertat per poder tenir les relacions que volem i d'una manera diferent.

Les relacions que mantenim són un mirall de nosaltres mateixos. Les persones que atraïem és un reflex del nostre caràcter o de les creences que tenim sobre les relacions i allò que no ens agrada d'elles, en el fons, és allò que no ens agrada de nosaltres. Podem dir, per tant, que les persones que atraïem són com un complement de nosaltres.

Sabent tot això, podem canviar els altres i millorar les relacions que mantenim, començant canviant nosaltres mateixos. En qualsevol relació rebrem allò que donem: si vols obtenir la col·laboració d'un company de treball, col·labora; si vols ser estimat, estima; si vols ser elogiat, elogia; si no vols ser criticat, no criticuis.

11
LES HABILITATS
COMUNICATIVES.
L'ASSERTIVITAT

PRÀCTICA	11
BLOC	RELACIONS
TEMA	LES HABILITATS COMUNICATIVES. L'ASSERTIVITAT.
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de l'assertivitat en la professió docent. • Descriure l'assertivitat. • Entendre que cal, primer, aprendre a ser assertiu per després poder-ho ensenyar. • Diferenciar la relació agressiva, passiva i assertiva. • Caracteritzar la persona assertiva.
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Pensar què acostumes a fer en cadascuna de les situacions descrites. 2.- Què penses que és l'assertivitat? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.-Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.-Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors. 5.-Diferenciació dels diferents tipus de relacions: agressiva, passiva i assertiva. 6.-Com actua una persona assertiva?
MATERIAL	Folis, fotocòpies preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 11

BLOC: RELACIONS

TEMA: LES HABILITATS COMUNICATIVES. L'ASSERTIVITAT

(Pel docent)

Individual:

1.- Pensar què acostumes a fer en cadascuna de les situacions descrites a continuació:

- Deixes un llibre a un company de treball, fa temps que el té i no el torna. Què fas?
- Comença el curs i et donen el teu horari, el trobes extremadament incoherent. Què fas?
- Un company de feina et demana si avui el podràs portar fins a casa seva perquè té el cotxe al mecànic. És hora de marxar i el veus xerrant i fent broma amb un grup de persones, sembla que no té pressa, però tu sí. Què fas?
- Ja has citat dues vegades els pares d'un alumne i no s'han presentat, tampoc s'han justificat. Què fas?
- El director del centre et crida l'atenció sobre un tema davant d'un grup d'alumnes. Què fas?
- Estàs en un reunió que havia d'acabar fa estona i ningú té pressa, però tu sí. Què fas?

2.- Què penses que és l'assertivitat?

Petit grup:

3.-Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.-Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors.

5.-Diferenciació dels diferents tipus de relacions: agressiva, passiva i assertiva.

6.-Com actua una persona assertiva?

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 11

BLOC: RELACIONS

TEMA: LES HABILITATS COMUNICATIVES. L'ASSERTIVITAT

(Pel formador/a)

Individual:

1.- Pensar què acostumes a fer en cadascuna de les situacions descrites a continuació:

- Deixes un llibre a un company de treball, fa temps que el té i no el torna. Què fas?
- Comença el curs i et donen el teu horari, el trobes extremadament incoherent. Què fas?
- Un company de feina et demana si avui el podràs portar fins a casa seva perquè té el cotxe al mecànic. És hora de marxar i el veus xerrant i fent broma amb un grup de persones, sembla que no té pressa, però tu sí. Què fas?
- Ja has citat dues vegades els pares d'un alumne i no s'han presentat, tampoc s'han justificat. Què fas?
- El director del centre et crida l'atenció sobre un tema davant d'un grup d'alumnes. Què fas?
- Estàs en un reunió que havia d'acabar fa estona i ningú té pressa, però tu sí. Què fas?

2.- Què penses que és l'assertivitat?

L'assertivitat és un concepte desenvolupat pels psicòlegs que treballen les habilitats socials. La conducta assertiva (Güell, 1998: 84) es defineix com l'expressió adequada de les emocions en les relacions socials sense que es produeixi ansietat o agressivitat. L'assertivitat és una conducta no una característica de la personalitat.

L'assertivitat és segons Wolpe i Lazarus (Davis, 1985:138) l'expressió dels drets i sentiments personals i permet reduir l'estrès, defensant els propis drets, sense agredir, ni ser agredit.

La persona assertiva sap expressar els gustos i interessos en forma de compliment sense sentir-se cohibida, pot acceptar els compliments sense sentir-se incòmode, pot discrepar de l'opinió de l'altra gent obertament, poden demanar aclariments de les coses i sap dir "no". En definitiva està més satisfeta d'ella mateixa i de les seves relacions amb els altres.

Petit grup:

3.-Posada en comú, en petit grup, de les dues preguntes anteriors.

Gran grup:

4.-Posada en comú, en gran grup, de les dues preguntes anteriors.

5.-Diferenciació dels diferents tipus de relacions: agressiva, passiva i assertiva.

- *L'estil agressiu:* la persona que acusa, insulta, es baralla, amenaça, etc. sense tenir en compte per res els sentiments de l'altre.

L'avantatge de la persona agressiva és que la gent no s'atreveix a trepitjar-la, però l'inconvenient és que no volen tenir-la a prop.

- *L'estil passiu:* és la persona que permet que els altres la trepitgin, no defensa els seus interessos i fa tot el què li diuen sense tenir en compte les pròpies opinions.

L'avantatge és que els altres no la rebutgen i l'inconvenient és que normalment s'aprofiten d'ella i acaba ressentida amb tothom.

- *L'estil assertiu:* quan una persona defensa els seus interessos, expressa les seves opinions i no permet que els altres s'aprofitin d'ella.

L'avantatge és que aquestes persones saben aconseguir allò que volen i els altres se senten bé relacionant-se amb elles.

Per il·lustrar cadascun dels estils de persona es dividirà el grup de formació en tres subgrups, un per a cada estil i prepararan una breu interpretació de l'estil que els hagi tocat.

6.-Com actua una persona assertiva?

Hi ha patrons de conducta tradicionals, que s'han tingut presents en les normes socials, però que no són pròpies de les persones assertives. Veiem com es relacionen, segons la meua adaptació de les que es citen a Davis, (1985:139)

PATRÓ TRADICIONAL	PATRÓ ASSERTIU
És ser egoista tenir presents abans les pròpies necessitats que les dels altres	De vegades, tenim el dret de ser els primers
És vergonyós cometre errors, cal tenir una resposta apropiada per a cada ocasió	Tothom es pot equivocar
Si un no pot convèncer als altres que els seus sentiments són raonables, llavors vol dir que està equivocad	Cadascú té el dret de ser el jutge dels seus sentiments, no ha de convèncer a ningú
Cal respectar el punt de vista dels altres, sobretot si tenen autoritat, cal guardar-se les opinions per un mateix, callar i aprendre.	Tothom té dret a tenir les seves pròpies opinions
Sempre cal ser lògic i conseqüent	Té dret a canviar d'idea o d'opinió
Cal ser flexible i adaptar-se. Cadascú té els seus motius per fer les coses i no és de bona educació fer preguntes a la gent	Té dret a la crítica i a protestar per un tracte injust
No es pot interrompre a la gent.	Cal demanar aclariments sempre que calgui
Les coses podrien ser pitjors del què són	Té el dret d'intentar fer canvis
No es pot fer perdre el temps als altres explicant els problemes d'un	Pot demanar ajuda i recolzament emocional sempre que ho necessiti
No explicar el malestar als altres perquè no els interessa	Té dret a sentir i expressar el dolor
Cal escoltar els consells dels altres	Té dret a ignorar els consells dels altres
Cal ser humil davant dels compliments	Té dret a rebre reconeixement per una feina ben feta
Cal adaptar-se als altres	Té dret a dir "no"
No pots ser antisocial i dir que vols estar sol	Té dret a estar sol
Sempre cal tenir una bona raó per tot el què es diu i es fa	Té dret a no justificar-se davant dels altres
Cal ajudar a qui té problemes	Té dret a no responsabilitzar-se dels problemes dels altres
Cal ser sensible a les necessitats i desitjos dels altres	Té dret a no anticipar-se a les necessitats i desitjos dels altres
Cal veure sempre el cantó bo de la gent	Té dret a no estar pendent dels altres
Cal contestar sempre a les preguntes	Té dret a respondre o a no fer-ho.

12
LES HABILITATS
SOCIALS

PRÀCTICA	12
BLOC	RELACIONS
TEMA	LES HABILITATS SOCIALS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de tenir habilitats socials per relacionar-nos amb els altres • Entendre que cal potenciar les habilitats socials en un mateix i en els altres • Conèixer habilitats socials i aprendre a: <ul style="list-style-type: none"> • Escoltar activament • Saber les tècniques de la comunicació: verbal, no verbal, silenci, gesticulació... • Saber expressar el què es pensa, el què se sent... • Saber dir “no” • Saber crear un clima de confiança • Utilitzar les habilitats socials en les relacions amb els altres
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Què són les habilitats socials? 2.- Quines coneixeu? 3.- Per què serveixen? <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú de les preguntes anteriors. 5.- Aprendre: <ul style="list-style-type: none"> • L'escolta activa • La comunicació: verbal, no verbal, silenci, gesticulació... • L'expressió del què es pensa, del què se sent... • El “no” • El clima de confiança
MATERIAL	Folis, fotocòpia preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 12

BLOC: RELACIONS

TEMA: LES HABILITATS SOCIALS

(Pel docent)

Petit grup:

1.- Què són les habilitats socials?

2.- Quines coneixeu?

3.- Per què serveixen?

Gran grup:

4.- Posada en comú de les preguntes anteriors.

5.- Aprendre:

- L'escolta activa
- La comunicació: verbal, no verbal, silenci, gesticulació...
- L'expressió del què es pensa, del què se sent...
- El "no"
- El clima de confiança

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 12
BLOC: RELACIONS
TEMA: LES HABILITATS SOCIALS

(Pel formador/a)

Petit grup:

1.- Què són les habilitats socials?

Les habilitats socials són construccions fetes en societat; són un conjunt il·limitat de normes que es transmeten de pares a fills, de professors a estudiants..., sovint sense paraules, amb el propi exemple i que fan les relacions socials més satisfactòries.

Com a animals socials que som, les relacions socials tenen un pes important tant en la nostra vida personal com laboral. Ja des de petits ensenyem als nostres fills, sovint sense voler i sense plantejar-nos-ho, una sèrie d'habilitats socials que necessitaran per desenvolupar-se eficaçment i efectivament en el món social.

"...todos llevamos la impronta de los hábitos emocionales aprendidos en la relación que sostuvimos con nuestros padres (como reaccionar desproporcionadamente ante agravios de poca importancia o encerrarnos en nosotros mismos al menor signo de enfrentamiento)"

(Goleman, 1996:219)

2.- Quines coneixeu?

Algunes habilitats socials les vam aprendre de petits a partir de l'observació i les vivències. Es poden citar com exemples d'habilitats socials: mirar als ulls quan es parla amb algú, saber mantenir una conversa amb qualsevol persona, prendre la iniciativa quan convé, saber donar les gràcies, saber demanar perdó, deixar passar als altres al davant quan es travessa una porta, servir-se últim un menjar, demanar les coses fent ús del "si us plau", saber compartir, etc.

Diu un conte xinès que una vegada a uns monjos se'ls va demanar que resumissin els preceptes de la seva religió molt breument i després de molt pensar com ho podien fer, un d'ells va dir: "no facis a l'altra el que no vulguis per tu". Aquesta podem dir que resumeix com han de ser les relacions socials perquè siguin positives i donin satisfacció tant personal com laboral. Si positivitzem la frase: "fes als altres el que vulguis per tu" cada persona sabrà com ha d'actuar per rebre dels altres allò que vol o desitja d'ells. De fet és molt fàcil comprovar-ho: si mai saludes, el més provable és que no et saludin, si dius un bon dia amb un somriure, és provable que et contestin igual i encara que a algú li costi, no hem de desanimar-nos i hem de continuar educant als altres

amb el nostre exemple i veurem com les habilitats socials, que fan la nostra feina i la nostra vida més feliç, s'aniran generalitzant.

Estarem d'acord que "un perdó" a temps pot evitar problemes molt més grossos. De fet quan els nostres alumnes es barallen, després de parlar-ne, els fem demanar perdó, com pot ser doncs que de vegades entre els membres dels claustres, o en qualsevol feina, costi demanar perdó? És que potser pensem que això ens afebleix com a persones adultes que som? Si a algú li fa vergonya demanar perdó podem assegurar que no és prou intel·ligent emocionalment perquè tindrà problemes molt més greus i tampoc sabrà demanar perdó, per tant la seva insatisfacció anirà en augment a la vegada que s'anirà quedant més sol i més aïllat.

Sovint no som conscients de com està de ple el got dels nostres familiars o del nostres companys de treball i sense voler el podem fer vessar:

" Una llegenda del desert explica la història d'un home que es canviava d'oasi, i es va posar a carregar el seu camell. Hi va posar les catifes, els atuells de la cuina, els baguls de roba... I el camell ho aguantava tot. Quan estava a punt de marxar, es va recordar d'una ploma blava molt bonica que li havia regalat son pare.

La va anar a buscar i la va col·locar damunt del camell. En aquell moment, l'animal es va plegar sota tot aquell pes i va morir.

"El meu camell no ha aguantat el pes d'una ploma", devia pensar l'home.

De vegades pensem el mateix del nostre pròxim –sense entendre que un acudit nostre pot haver estat la gota que ha fet vessar la copa del sofriment."

(Coelho,2003: 179)

Hauríem de ser una mica més empàtics, més considerats amb els altres i saber-nos adonar de si és el moment apropiat per una broma concreta o un comentari poc delicat.

3.- Per què serveixen?

Les habilitats socials serveixen per sentir-se millor en les relacions que s'estableixen tan personalment, com laboralment.

Les persones *disèmiques* (Goleman, 1996) se senten contínuament frustrades perquè els manquen recursos per entendre què passa al seu entorn i poden manifestar un seguit de trastorns de les habilitats socials com: acostar-se massa a una persona quan s'hi parla, no mirar-la, no fer servir expressivitat facial, usar un to de veu massa alt o massa fluix, etc. Els nens *disèmics* poden manifestar problemes en els estudis i en les relacions amb els amics. Els seus problemes poden generar un creixent augment d'insatisfacció personal a tots nivells, ansietat, etc. Els problemes de *disèmia* en adults ocasionaran les mateixes conseqüències que en nens però, possiblement, molt més greus

degut a la persistència dels problemes i a la frustració continuada experimentada, degut a la manca de control en les seves relacions socials.

Encara que la infantesa i l'adolescència és un temps preciós per aprendre les habilitats socials que faran al noi/a més destra per a comprendre l'entorn, hem de pensar que en podem ensenyar i aprendre tota la vida, només cal posar-hi voluntat.

Gran grup:

4.- Posada en comú de les preguntes anteriors.

5.- Aprendre:

- L'escolta activa
- La comunicació: verbal, no verbal, silenci, gesticulació...
- L'expressió del què es pensa, del què se sent...
- El "no"
- El clima de confiança

L'ESCOLTA ACTIVA

Escollar activament vol dir escoltar de veritat, de vegades un company/a de treball ens explica algun tema que per ell és important i com que estem atabalats amb moltes coses potser no li fem prou cas, no l'estem escoltant activament. Quan se'ns acostava un alumne/a i ens explica un problema amb un altre company, potser escoltem més el nostre pensament "*Un altre cop problemes amb X*", que el què ens està explicant realment...

El fet de no saber escoltar de veritat en la feina docent pot causar malentesos importants i desprestigi cap a la seriositat i responsabilitat del mestre o professor, per aquesta raó cal que aprenguem a:

- Mirar als ulls a la persona que ens parla
- Escoltar amb atenció les seves paraules, sense deixar que la nostra veu interior l'interfereixi.
- Intentar entendre el què ens està explicant, perquè de vegades els alumnes entre sufoca, gemecs i plors pot passar que els costi expressar-se.
- Prendre'ns el temps que calgui, sense pressa, amb presses no podem atendre cap persona.
- No fer judicis del què pot haver passat sense escoltar totes les parts.
- No interferir la seva expressió.

- Mostrar-nos tranquils i relaxats.
- Fer preguntes que ajudin a entendre el tema del qual ens parlen.
- Si volem que l'altre/a persona se senti compresa, mostrarem en la nostra cara l'emoció de la qual ens parli.
- Un somriure suau en el nostre rostre li donarà seguretat i confiança per acabar la seva explicació.

Recordem que perquè la comunicació es desenvolupi de forma adequada, l'interlocutor s'ha de sentir primer escoltat i després comprès (Álava, 2005:189).

LA COMUNICACIÓ

De vegades pensem que la comunicació es dona només amb paraules i no és així, també es dona amb la mirada, els gestos, l'expressió de la cara, els moviments del cos, els silencis...

Sovint no controlem la comunicació i ens deixem portar pel nostre estat d'ànim, ocasionant conseqüències importants en els nostres alumnes i en el desenvolupament de la classe, per això hauríem de prendre consciència de quin és el nostre estat i què volem transmetre. Segur que recordem de quan érem alumnes aquell professor/a que sempre entrava a la classe amb mala cara, cridant...aquell/a altre/a alegre i amable... *quines emocions aconseguien desvetllar en nosaltres? i quin era el clima que es creava?*

Els docents com a professionals de la comunicació hauríem de controlar, el cos, l'expressió, l'entonació...com si d'un actor de teatre es tractés, conscient que el seu públic no passarà per alt cap detall...

EXPRESSIÓ DEL QUÈ ES PENSA, DEL QUÈ SE SENT...

Que els docents hagin de ser uns bons actors no vol dir que hagin de reprimir el què pensen o com se senten...és important i necessari per crear un clima positiu de treball, tant a l'aula com en el centre, que el docent sàpiga expressar les seves opinions d'una manera positiva, amb assertivitat...el fet d'amagar com se sent crearà desconfiança cap als seus interlocutors que percebran, per empatia, que no és sincer...val més comunicar als alumnes: *"estic molt enfadat per...i espero que no torni a passar"* que, com que està enfadat, tracti irònicament o amb despreci als seus alumnes. Ells poden entendre que el professor estigui enfadat en un moment concret, però no entendran ni perdonaran mai la ironia i el despreci.

EL "NO"

És molt important que qualsevol persona sàpiga dir "no", és més, cal que ensenyem als nostres alumnes a dir "no", que defensin les seves opinions quan pensen que allò que se'ls proposa no és coherent, just o necessari.

De vegades hi ha la creença errònia que portar la contrària a un company en un Claustre significa manifestar públicament l'oposició i l'enemistat cap a aquella persona, doncs és just el contrari, aquella persona i tot el claustre haurien d'estar molt satisfets i agraïts que algú manifesti tranquil·lament i lliurement les seves opinions, de fet tothom ho hauria de fer. Demuestra el clima de confiança que es respira i és la manera més ètica i legítima de relacionar-se.

EL CLIMA DE CONFIANÇA

Només si aconseguim a l'aula i en el centre un clima de confiança podrem assegurar que hi ha benestar. Els nens per aprendre necessiten benestar, els professors per treballar també...

El clima de confiança s'aconsegueix amb l'interès i el treball conjunt de tot el col·lectiu, una persona sola no podrà aconseguir-lo.

El clima de confiança va relacionat amb actituds democràtiques i relacions positives i és contrari a les actituds autoritàries tant a l'aula, com en el centre i a les relacions negatives.

En un clima de confiança tant els elogis com les crítiques seran viscudes positivament: Quantes vegades una crítica poc acertada ens ha destrossat el dia? Possiblement moltes. Quantes vegades els companys t'han felicitat per una feina que hagis fet? Possiblement poques. Bé, doncs, hauríem d'aprendre a ser més positius quan diguem les nostres crítiques i elogiar més el què ens agrada dels altres, ells també aprendran a fer-ho amb nosaltres.

Segons Harry Levinson (Goleman, 1996: 233), la crítica és un art que va lligada a l'art de l'elogi, cal doncs que tant les crítiques com els elogis siguin:

- *Concrets/es*: dir exactament quin és el problema, què no agrada, què sí, com et fa sentir, com podria millorar...
- *Donar solucions*: La crítica ha d'actuar de *feedback* útil, ha de ser una manera de trobar solucions, si no és així el receptor es pot sentir frustrat, desmoralitzat o totalment desmotivats.
- *Ser present*: Les crítiques com els elogis són més eficaços cara a cara i en privat, així el receptor pot respondre o demanar aclariments.
- *Ser sensible*: Es tracta de procurar ser empàtic i pensar com es deu sentir, amb les teves paraules, la persona que tens al davant.

Pel què fa al receptor cal aprendre a acceptar les crítiques no com una ofensa personal sinó com una oportunitat de millora personal.

Hi ha tres aspectes de la intel·ligència emocional bàsiques en el món laboral segons Goleman: *la capacitat d'expressar les queixes en forma de crítiques positives* - depèn de com siguin emeses i rebudes les crítiques serà un factor clau la satisfacció laboral -, *la creació d'un clima que valori la diversitat i la creació de xarxes eficaces de comunicació*.

L'atac personal té efectes devastadors sobre l'estat d'ànim i la satisfacció professional. La suma d'atacs personals continguts per part del receptor pot fer que en algun moment hi hagi una resposta descontrolada cap a l'emissor. En canvi la crítica positiva fa que el receptor tingui la possibilitat de corregir i/o millorar la causa del problema, és una oportunitat de millora personal. L'atac personal s'ha d'evitar sempre, però especialment ho han de fer les persones que tenen càrrecs de direcció. Les conseqüències de les seves paraules, dels seus actes, les acabarà pagant el conjunt del claustre i ell/a mateix/a.

Segons Robert Sternberg i Wendy Williams de la Universitat de Yale (Goleman, 1996), hi ha una *intel·ligència grupal* quan van posar de manifest que cadascuna de les persones que participa en un treball en equip aporta tot el seu saber: fluïdesa verbal, creativitat, empatia, experiència tècnica...el grup no pot "ser més intel·ligent" que la suma dels talents de les persones participants, però sí que pot ser molt poc efectiu en el cas que en la dinàmica interna no es potenciï totes les possibilitats dels seus components. Així doncs, *la intel·ligència grupal*, serà el resultat d'haver sabut treure el màxim rendiment dels talents, l'experiència i la situació de cada individu del grup.

Qualsevol centre educatiu, o qualsevol empresa, el podem comparar en un vaixell on tots i cadascun dels tripulants té unes tasques concretes i igual d'importantes. Què passaria si el capità no volgués prendre decisions? Què passaria si el cuiner no volgués cuinar? I si l'encarregat de la neteja no volgués netejar? Tots són importants i tenen unes responsabilitats específiques, però les dificultats en: comunicació, relació, treball en equip, etc. poden fer naufragar el vaixell. En canvi, els objectius, les tasques compartides, la col·laboració, les bones relacions, etc. portaran el vaixell a bon port sense gaire dificultats, perquè aquestes seran fàcilment resoltes. Quan hi ha dificultats importants però hi ha bones relacions, entre els diferents membres d'un claustre, aquestes dificultats sembla que encara els uneixen més i augmenta la *intel·ligència emocional col·lectiva*.

Les xarxes poden establir-se a tres nivells: *la comunicació, l'experiència i la confiança*. El treballadors més satisfets i eficaços són els que saben establir bones relacions en les tres xarxes. Anem malament quan algun professional per defensar el seu punt de vista sobre algun tema diu: "és que jo ja fa vint anys que faig de... (mestre/a, per exemple)", aquesta persona no podem dir que sigui intel·ligent emocionalment perquè si ho fos sabria fer ús de la comunicació: escoltant, valorant i respectant les propostes de l'altra gent, fent ús de la seva experiència però sense tirar a la cara la inexperiència dels altres i demostrant confiança cap als companys/es, donant-los oportunitats.

Per acabar ho farem amb una citació d'en Goleman:

“...un niño que no puede centrar su atención, un niño suspicaz en lugar de confiado, un niño triste o enojado en lugar de optimista, destructivo en lugar de respetuoso, un niño que se siente desbordado por la ansiedad, preocupado por fantasías aterradoras e infeliz consigo mismo, tiene muy pocas posibilidades de aprovechar las oportunidades que le ofrezca el mundo.”

(Goleman, 1996: 290)

Ara canviem el sintagma “un niño” per “un professor” el text que ens queda diu:

“...un profesor que no puede centrar su atención, un profesor suspicaz en lugar de confiado, un profesor triste o enojado en lugar de optimista, destructivo en lugar de respetuoso, un profesor que se siente desbordado por la ansiedad, preocupado por fantasías aterradoras e infeliz consigo mismo, tiene muy pocas posibilidades de aprovechar las oportunidades que le ofrezca el mundo.”

f. TREBALL DE TOTS ELS PILARS

13.- LA REFLEXIÓ
EN ACCIÓ

14.- LA REFLEXIÓ
SOBRE L'ACCIÓ

15.- EL DIARI
PERSONAL

16.- L'ANÀLISI DE
PROBLEMES

17.- APRENDRE A
APRENDRE

13
LA REFLEXIÓ EN
ACCIÓ

LA REFLEXIÓ EN L'ACCIÓ I SOBRE L'ACCIÓ

Una eina molt eficaç per a qualsevol persona, però molt especialment en el món educatiu, seria la reflexió en i sobre la pròpia acció, proposada en el llibre “Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar” de Philippe Perrenoud (2004) i desenvolupada, en forma de relats, pel Dr. Joan Teixidó de la Universitat de Girona.

La reflexió en l'acció i sobre l'acció implica decidir si hem d'actuar immediatament o podem fer una reflexió més tranquil·la i posposar l'acció una estona, unes hores o uns dies. En la feina d'ensenyar hi ha poc temps per meditar i es reflexiona principalment per guiar el següent pas, per decidir el camí a seguir: acabar o no una conversa, començar o no un nou tema, acceptar o no una excusa, castigar o no a un alumne, respondre o no a una pregunta insolent, deixar sortir o no a un alumne, etc. De tota manera hem de recordar que no intervenir també és una manera d'actuar, en el sentit que aquesta actitud pesarà, d'una altra manera, en el curs dels aconteixements. Si decidim no fer res, la situació evolucionarà sola, pot resoldre's o empitjorar, en cada cas haurem de decidir com és millor que actuem.

La reflexió en l'acció és ràpida, sense la possibilitat de parar la seqüència de fets per reflexionar tranquil·lament. La reflexió sobre l'acció es pot fer després d'haver passat els fets i es tracta de reflexionar sobre què va passar, què pensaves, com et senties, què creus que pensaven les altres persones implicades, per què creus que van actuar d'una manera determinada, etc., d'aquesta manera s'aprèn una estratègia molt útil que ens fa aprendre de nosaltres mateixos, dels propis encerts i dels propis errors.

PRÀCTICA	13
BLOC	TOTS ELS PILARS
TEMA	LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de la reflexió que fa el docent quan està en acció davant dels seus alumnes • Aprendre el passos per analitzar la teva actuació • Adquirir rapidesa i seguretat en la presa de decisions que s'han de dur a terme quan estem en acció
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <p>1.- Escriure un relat explicant algun conflicte que s'hagi donat a l'aula, què va passar? Què feien els diferents actors? Com et senties?</p> <p>2.- Anàlisi de la teva actuació que vas dur a terme mentre estaves "en acció" davant dels alumnes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Quan el problema està començant b) Quan penses en els altres alumnes c) Quan penses en les conseqüències del què està passant d) Quan penses en el teu estat e) Quan penses en què fer per agafar les regnes f) Quan et decideixes a actuar g) Quan desconcertes l'alumne h) Quan aconsegueixes el control i) Quan et plantejes què hi guanyen els diferents implicats j) Quan reconduïxes la situació k) Quan prens el control definitivament l) Quan et sents vencedor/a <p>Petit grup:</p> <p>3.- Posada en comú, en petit grup, de les anàlisis de les diferents persones</p> <p>Gran grup:</p> <p>4.- Posada en comú, en gran grup, d'algunes de les anàlisis</p>
MATERIAL	Folis, fotocòpia preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 13

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ

(Pel docent)

Individual:

1.- Escriure un relat explicant algun conflicte que s'hagi donat a l'aula, què va passar? Què feien els diferents actors? Com et senties?

2.- Analitzar la teva actuació que vas dur a terme mentre estaves "en acció" davant dels alumnes:

Quan el problema està començant

Quan penses en els altres alumnes

Quan penses en les conseqüències del què està passant

Quan penses en el teu estat

Quan penses en què fer per agafar les regnes

Quan et decideixes a actuar

Quan desconcertes l'alumne

Quan aconseguixes el control

Quan et plantes què hi guanyen els diferents implicats

Quan reconduïxes la situació

Quan prens el control definitivament

Quan et sents vencedor/a

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de les anàlisis de les diferents persones

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, d'algunes de les anàlisis

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 13

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: LA REFLEXIÓ EN ACCIÓ

(Pel docent)

Individual:

1.- Escriure un relat explicant algun conflicte que s'hagi donat a l'aula, què va passar? Què feien els diferents actors? Com et senties?

L'ERNEST NO VOL FER RES

Avui estem en una classe de matemàtiques i l'Ernest no té el dia, no treu el llibre, ni la llibreta, ni el quadernet...està fent un dibuix, va parlant en veu alta i va molestant....

La Marta pensa: - Si callés i no molestés faria veure que no el veig...algunes vegades funciona...i almenys els altres poden treballar tranquils.

Ara l'Ernest comença a ficar-se amb els companys en veu molt alta... la Marta ja no pot fer veure que no ho sent perquè és evident que ho fa per cridar-li l'atenció. La mestra sap que avui la classe no acabarà bé...encara no ha passat mitja hora i queda molt per acabar-la....no obstant, pensa que:

- De cara als altres nens de la classe cal que faci alguna cosa perquè sinó tothom acabarà fent el què li sembli...però si li planto cara, avui tal com està, fora de sí, és capaç de tombar la taula i tirar la cadira contra qualsevol company o agredir físicament algú...- què faig?... si continua perdent el temps així suspendrà les matemàtiques...a 5è perdia el temps però encara tornava a agafar el fil, però a 6è ja no sempre ho aconsegueix...- com ho he de fer?

Finalment, després de molta estona de demanar silenci, en general, perquè l'Ernest no se sentís massa al·ludit, la Marta decideix afrontar la situació i buscar l'ordre i el silenci en el treball que tothom es mereix.

MARTA: - Va Ernest ja n'hi ha prou! Calla, treu el llibre i la llibreta i posa't a fer la feina!

La Marta ho diu convençuda, amb un to de seguretat, fent-se la forta i ho vol demostrar perquè sap que els neuròtics són molt forts davant dels dèbils i molt dèbils davant dels forts. Veu que avui no està bé, que no ho aconseguirà, però ho ha d'intentar...perquè fins a quin punt és malaltia i fins a quin punt ganduleria o provocació?

L'Ernest contesta:

ERNEST:- No vull!

Ho diu alt, fort i clar.

Quina provocació més clara, pensa la Marta, avui l'Ernest vol guerra i ella no el pot deixar guanyar, si el deixa guanyar haurà perdut el control per sempre...

MARTA: -A mi no m'agraden els nens mal educats! Vols callar?

ERNEST:- La mal educada seràs tu!

Mai havia contestat així a la Marta...els altres nens estan callats i esperen la reacció de la Marta. Saben que les coses no pinten bé, es respira en l'aire...

MARTA:- Si continues així no aprovaràs el curs...

ERNEST: - Me la sua!

La Marta no pot més...té el cor accelera't tot i que vol demostrar que està tranquil·la, si pogués ploraria, se sent impotent i recorda la vegada que l'Ernest va agredir a una noia de pràctiques i la vegada que va agredir a la mestra de castellà i es pregunta com pot ser que mai l'hagi agredida a ella...pot ser per què fa la seva assignatura preferida? Potser per què quan està bé tenen una bona relació? Potser per què mai l'ha tractat com a un nen malalt? I si avui és el primer dia que l'agredeix? Cal que no se li acosti gaire, per si un cas...

MARTA: - Ernest, surt de la classe! Aquí ningú parla així!

ERNEST:- Un ou!

La Marta mira contínuament el rellotge, avui sembla que les agulles no es belluguin...l'hora no passa...té un nus a l'estómac, se sent malament, cada minut que passa l'Ernest crida més, està més impertinent. Ara, més nens no treballen i xerren...

MARTA: - Ernest, surt!

ERNEST: - No penso sortir!

- Com ho he de fer? pensa la Marta. -No el puc agafar pel braç, ni tocar-lo perquè em farà mal...tampoc puc sortir de la classe per anar a buscar algú que m'ajudi perquè és reconèixer que no me'n surto...

- Ja ho sé! Pensa. Agafaré un paper i escriuré tot el què diu!

Així ho fa i li diu:

MARTA: Molt bé Ernest, tu mateix...

Ho diu amb to amenaçador i agafa un paper i va escrivint tot allò que ha dit l'Ernest i ho repeteix en veu alta per assegurar que l'Ernest i tothom ho senti molt bé. Tota la classe està en un gran silenci.

La Marta escriu: No vull callar! Un ou! La mal educada seràs tu! Me la sua! No penso sortir!

L'Ernest està sorprès i desconcertat i pregunta:

ERNEST: - I què en faràs d'això? Eh?

Ho diu amb un to desafiant.

Però, la Marta el veu preocupat i està satisfeta d'aconseguir-ho, almenys no tot li és igual...

MARTA: - Mira Ernest, tot això que has dit ho explicaré a la Directora i després a la teva mare a veure què en pensen. Et sembla bé?

La Marta ho diu calmada, amb bona cara, molt segura, com si controlés la situació, fins i tot amb una rialla i ara és ella que el provoca. Tothom està perplex, potser pensant que avui sí que la Marta rebrà...

ERNEST: - No, no em sembla bé...com vols que em sembli bé?

Ho diu amb un to lleig i desagradable, crida tan com pot, està vermell i la Marta pensa que està a punt d'explotar, com fa tantes vegades, però ara l'ha provocat ella, ben bé per salvar la situació...

La Marta està disposada a explicar-ho tot a la Directora, a la mare del nen...però també pensa què hi guanya el nen i què hi guanya ella...pensa que els resultats no són els que ella vol, ella vol que treballi, es controli i aprovi...i si fa intervenir la Directora i la mare només aconseguirà que el nen boicotegi més sovint la classe, què pot fer? Ha d'aconseguir aliar-se'l. Però, com?

Tot d'una se li acut: el xantatge.

La Marta s'aixeca de la cadira de la mestra i s'acosta a la taula de l'Ernest, tothom està callat i l'Ernest gairebé toca de nas al full que dibuixa, està molt enfadat i fora de sí, ara la Marta canvia el to de veu i li parla baixet.

MARTA: - Pots sortir a fora per parlar amb mi?

Li ha dit tant amablement que l'Ernest no pot negar-s'hi. Tothom calla.

Surten tots dos a fora al passadís, la Marta porta el paper i li diu:

MARTA: - Ernest, vols que tot això que has dit ho expliqui a la Directora i a la mare?

Ho diu baixet i suaument.

ERNEST: - No.

Té els ulls baixos i se'l veu abatut, sembla el final del combat.

MARTA: - Què et sembla si fem un tracte?

Ho diu sentint-se vencedora, però procurant que no es noti.

ERNEST: - Quin?

MARTA: - Mira, jo em guardo aquest paper i no l'ensenyo a ningú, a canvi tu entres a la classe i et poses a treballar. Hi estàs d'acord?

ERNEST: - Sí.

S'ho ha pensat una mica i contesta mirant al terra, està molt vermell.

MARTA: - Doncs va cap a dins a treballar.

L'Ernest entra a la classe i davant la sorpresa de tothom es posa a treballar.

La Marta se sent vencedora, però... ha utilitzat el xantatge, ha provocat a un nen malalt...però, què més podia fer?

(Relat inventat per M.Musach)

2.- Analitzar la teva actuació que vas dur a terme mentre estaves “en acció” davant dels alumnes

Consistirà en la conversa amb la veu interior que tots tenim i que ens ajuda a prendre decisions. En l'exemple exposat la mestra parla en sí mateixa en diferents moments:

Quan el problema està començant
Quan penses en els altres alumnes
Quan penses en les conseqüències del què està passant
Quan penses en el teu estat
Quan penses en què fer per agafar les regnes
Quan et decideixes a actuar
Quan desconcertes l'alumne
Quan aconseguixes el control
Quan et plantejes què hi guanyen els diferents implicats
Quan reconduïxes la situació
Quan prens el control definitivament
Quan et sents vencedora

a) QUAN EL PROBLEMA ESTÀ COMENÇANT i pensa:

La Marta pensa: - Si callés i no molestés faria veure que no el veig...algunes vegades funciona...i almenys els altres poden treballar tranquils.

b) QUAN PENSA EN ELS ALTRES ALUMNES:

De cara als altres nens de la classe cal que faci alguna cosa perquè sinó tothom acabarà fent el què li sembli...però si li planto cara, avui tal com està, fora de sí, és capaç de tombar la taula i tirar la cadira contra qualsevol company o agredir físicament algú...- què faig?... si continua perdent el temps així suspendrà les matemàtiques...a 5è perdia el temps però encara tornava a agafar el fil, però a 6è ja no sempre ho aconseguix...- com ho he de fer?

c) QUAN PENSA EN LES CONSEQÜÈNCIES DEL QUÈ ESTÀ PASSANT:

Quina provocació més clara, pensa la Marta, avui l'Ernest vol guerra i ella no el pot deixar guanyar, si el deixa guanyar haurà perdut el control per sempre...

d) QUAN PENSA EN EL SEU ESTAT I COM HA DE CONTROLAR LA SITUACIÓ:

La Marta no pot més...té el cor accelera't tot i que vol demostrar que està tranquil·la, si pogués ploraria, se sent impotent i recorda la vegada que l'Ernest va agredir a una noia de pràctiques i li va trencar un tendó del dit índex i la vegada que va agredir a la mestra de castellà i es pregunta com pot ser que mai l'hagi agredida a ella...pot ser per què fa la seva assignatura preferida?

Potser per què quan està bé tenen una bona relació? Potser per què mai l'ha tractat com a un nen malalt? I si avui és el primer dia que l'agredeix? Cal que no se li acostï gaire, per si un cas...

La Marta mira contínuament el rellotge, avui sembla que les agulles no es belluguin...l'hora no passa...té un nus a l'estómac, se sent malament, cada minut que passa l'Ernest crida més, està més impertinent. Ara, més nens no treballen i xerren...

e) QUAN PENSA EN QUÈ POT FER PER AGAFAR LES REGNES DE LA SITUACIÓ:

- Com ho he de fer? pensa la Marta. –No el puc agafar pel braç, ni tocar-lo perquè em farà mal...tampoc puc sortir de la classe per anar a buscar algú que m'ajudi perquè és reconèixer que no me'n surto...

- Ja ho sé! Pensa. Agafaré un paper i escriuré tot el què diu!

f) QUAN ES DECISDEIX A ACTUAR:

Ho diu amb to amenaçador i agafa un paper i va escrivint tot allò que ha dit l'Ernest i ho repeteix en veu alta per assegurar que l'Ernest i tothom ho senti molt bé. Tota la classe està en un gran silenci.

g) QUAN ACONSEGUEIX DESCONCERTAR A L'ALUMNE:

L'Ernest està sorprès i desconcertat i pregunta:

ERNEST: - I què en faràs d'això? Eh?

Ho diu amb un to desafiant.

Però, la Marta el veu preocupat i està satisfeta d'aconseguir-ho, almenys no tot li és igual...

h) QUAN ACONSEGUEIX EL CONTROL:

MARTA: - Mira Ernest, tot això que has dit ho explicaré a la Directora i després a la teva mare a veure què en pensen. Et sembla bé?

La Marta ho diu calmada, amb bona cara, molt segura, com si controlés la situació, fins i tot amb una rialla i ara és ella que el provoca. Tothom està perplex, potser pensant que avui sí que la Marta rebrà...

i) QUAN ES PLANTEJA QUÈ HI GUANYEN ELS DIFERENTS IMPLICATS:

La Marta està disposada a explicar-ho tot a la Directora, a la mare del nen...però també pensa què hi guanya el nen i què hi guanya ella...pensa que els resultats no són els que ella vol, ella vol que treballi, es controlï i aprovi...i si

fa intervenir la Directora i la mare només aconseguirà que el nen boicotegi més sovint la classe, què pot fer? Ha d'aconseguir aliar-se'l. Però, com?

j) QUAN RECONDUEIX LA SITUACIÓ:

Tot d'una se li acut: el xantatge.

k) QUAN CANVIA EL TO DE VEU I LES MANERES, JA TÉ EL CONTROL:

MARTA: - Pots sortir a fora per parlar amb mi?

Li ha dit tant amablement que l'Ernest no pot negar-s'hi. Tothom calla.

Surten tots dos a fora al passadís, la Marta porta el paper i li diu:

MARTA: - Ernest, vols que tot això que has dit ho expliqui a la Directora i a la mare?

Ho diu baixet i suaument.

ERNEST: - No.

Té els ulls baixos i se'l veu abatut, sembla el final del combat.

l) QUAN SE SENT VENCEDORA

Ho diu sentint-se vencedora, però procurant que no es noti.

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de les anàlisis de les diferents persones

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, d'algunes de les anàlisis

14
LA REFLEXIÓ SOBRE
L'ACCIÓ

PRÀCTICA	14
BLOC	TOTS ELS PILARS
TEMA	LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de reflexionar sobre una acció ja passada • Aprendre el passos per analitzar la teva actuació un cop ja passada • Adquirir seguretat en l'anàlisi
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Partir del relat de l'activitat anterior. Pensar com analitzar un cas després d'haver passat. 2.- Intentar omplir la taula adjunta. <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.- Posada en comú, en petit grup, de la pregunta anterior. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.- Posada en comú, en gran grup, de la pregunta anterior
MATERIAL	Folis, fotocòpia preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 14

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ

(Pel docent)

Individual:

1.- Partir del relat de l'activitat anterior. Pensar com analitzar un cas després d'haver passat.

2.-Intentar omplir la taula adjunta.

LA REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ

DEFINICIÓ DEL PROBLEMA:	
AUTOCONeixEMENT: COM ET VAS SENTIR? <ul style="list-style-type: none">• QUINES EMOCIONS VAS TENIR?• DE QUINA MANERA ET VAN AFECTAR?	
AUTOCONTROL: <ul style="list-style-type: none">• VAIG AUTOCONTROLAR-ME?• DEQUINA MANERA HO VAIG ACONSEGUIR? AVALUAR LA PRÒPIA ACTUACIÓ: <ul style="list-style-type: none">• VAIG SOSPESAR TOTES LES POSSIBLES ACTUACIONS?• VAIG ESCOLLIR LA MILLOR SOLUCIÓ PER TOTS?	

<p>AVALUACIÓ DELS RESULTATS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAIG OBTENIR ELS RESULTAT ESPERATS? 	
<p>MOTIVACIÓ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • QUÈ ET VA EMPÈNYER A ACTUAR COM HO VAS FER? PER QUÈ? 	
<p>EMPATIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAS TENIR EN COMPTE COM SE SENTIA EL NEN? • PER QUÈ ACTUAVA D'AQUELLA MANERA? • COM SE SENTIEN ELS ALTRES NENS DE LA CLASSE? • PER QUÈ ACTUAVEN COM VAN ACTUAR? 	
<p>RELACIONS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COM HA QUEDAT AFECTADA LA VOSTRA RELACIÓ DESPRÉS DEL PROBLEMA? • HA QUEDAT RESENTIMENT? • QUÈ POTS FER PER MILLORAR LA VOSTRA RELACIÓ EN EL FUTUR? 	
<p>QUINA ÉS LA VALORACIÓ GLOBAL DE LA RESOLUCIÓ DEL PROBLEMA?</p>	

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de la pregunta anterior.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, la pregunta anterior

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA 14

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: REFLEXIÓ SOBRE L'ACCIÓ

(Pel formador/a)

Individual:

1.- Partir del relat de l'activitat anterior. Pensar com analitzar un cas després d'haver passat.

Per desenvolupar aquesta activitat partim del relat de l'activitat anterior:

L'ERNEST NO VOL FER RES

Avui estem en una classe de matemàtiques i l'Ernest no té el dia, no treu el llibre, ni la llibreta, ni el quadernet...està fent un dibuix, va parlant en veu alta i va molestant....

La Marta pensa: - Si callés i no molestés faria veure que no el veig...algunes vegades funciona...i almenys els altres poden treballar tranquils.

Ara l'Ernest comença a ficar-se amb els companys en veu molt alta... la Marta ja no pot fer veure que no ho sent perquè és evident que ho fa per cridar-li l'atenció. La mestra sap que avui la classe no acabarà bé...encara no ha passat mitja hora i queda molt per acabar-la....no obstant, pensa que:

- De cara als altres nens de la classe cal que faci alguna cosa perquè sinó tothom acabarà fent el què li sembli...però si li planto cara, avui tal com està, fora de sí, és capaç de tombar la taula i tirar la cadira contra qualsevol company o agredir físicament algú...- què faig?... si continua perdent el temps així suspendrà les matemàtiques...a 5è perdia el temps però encara tornava a agafar el fil, però a 6è ja no sempre ho aconsegueix...- com ho he de fer?

Finalment, després de molta estona de demanar silenci, en general, perquè l'Ernest no se sentís massa al·ludit, la Marta decideix afrontar la situació i buscar l'ordre i el silenci en el treball que tothom es mereix.

MARTA: - Va Ernest ja n'hi ha prou! Calla, treu el llibre i la llibreta i posa't a fer la feina!

La Marta ho diu convençuda, amb un to de seguretat, fent-se la forta i ho vol demostrar perquè sap que els neuròtics són molt forts davant dels dèbils i molt dèbils davant dels forts. Veu que avui no està bé, que no ho aconseguirà, però ho ha d'intentar...perquè fins a quin punt és malaltia i fins a quin punt ganduleria o provocació?

L'Ernest contesta:

ERNEST:- No vull!

Ho diu alt, fort i clar.

Quina provocació més clara, pensa la Marta, avui l'Ernest vol guerra i ella no el pot deixar guanyar, si el deixa guanyar haurà perdut el control per sempre...

MARTA: -A mi no m'agraden els nens mal educats! Vols callar?

ERNEST:- La mal educada seràs tu!

Mai havia contestat així a la Marta...els altres nens estan callats i esperen la reacció de la Marta. Saben que les coses no pinten bé, es respira en l'aire...

MARTA:- Si continues així no aprovaràs el curs...

ERNEST: - Me la sua!

La Marta no pot més...té el cor accelera't tot i que vol demostrar que està tranquil·la, si pogués ploraria, se sent impotent i recorda la vegada que l'Ernest va agredir a una noia de pràctiques i la vegada que va agredir a la mestra de castellà i es pregunta com pot ser que mai l'hagi agredida a ella...pot ser per què fa la seva assignatura preferida? Potser per què quan està bé tenen una bona relació? Potser per què mai l'ha tractat com a un nen malalt? I si avui és el primer dia que l'agredeix? Cal que no se li acosti gaire, per si un cas...

MARTA: - Ernest, surt de la classe! Aquí ningú parla així!

ERNEST:- Un ou!

La Marta mira contínuament el rellotge, avui sembla que les agulles no es belluguin...l'hora no passa...té un nus a l'estómac, se sent malament, cada minut que passa l'Ernest crida més, està més impertinent. Ara, més nens no treballen i xerren...

MARTA: - Ernest, surt!

ERNEST: - No penso sortir!

- Com ho he de fer? pensa la Marta. -No el puc agafar pel braç, ni tocar-lo perquè em farà mal...tampoc puc sortir de la classe per anar a buscar algú que m'ajudi perquè és reconèixer que no me'n surto...

- Ja ho sé! Pensa. Agafaré un paper i escriuré tot el què diu!

Així ho fa i li diu:

MARTA: Molt bé Ernest, tu mateix...

Ho diu amb to amenaçador i agafa un paper i va escrivint tot allò que ha dit l'Ernest i ho repeteix en veu alta per assegurar que l'Ernest i tothom ho senti molt bé. Tota la classe està en un gran silenci.

La Marta escriu: No vull callar! Un ou! La mal educada seràs tu! Me la sua! No penso sortir!

L'Ernest està sorprès i desconcertat i pregunta:

ERNEST: - I què en faràs d'això? Eh?

Ho diu amb un to desafiant.

Però, la Marta el veu preocupat i està satisfeta d'aconseguir-ho, almenys no tot li és igual...

MARTA: - Mira Ernest, tot això que has dit ho explicaré a la Directora i després a la teva mare a veure què en pensen. Et sembla bé?

La Marta ho diu calmada, amb bona cara, molt segura, com si controlés la situació, fins i tot amb una rialla i ara és ella que el provoca. Tothom està perplex, potser pensant que avui sí que la Marta rebrà...

ERNEST: - No, no em sembla bé...com vols que em sembli bé?

Ho diu amb un to lleig i desagradable, crida tan com pot, està vermell i la Marta pensa que està a punt d'explotar, com fa tantes vegades, però ara l'ha provocat ella, ben bé per salvar la situació...

La Marta està disposada a explicar-ho tot a la Directora, a la mare del nen...però també pensa què hi guanya el nen i què hi guanya ella...pensa que els resultats no són els que ella vol, ella vol que treballi, es controli i aprovi...i si fa intervenir la Directora i la mare només aconseguirà que el nen boicotegi més sovint la classe, què pot fer? Ha d'aconseguir aliar-se'l. Però, com?

Tot d'una se li acut: el xantatge.

La Marta s'aixeca de la cadira de la mestra i s'acosta a la taula de l'Ernest, tothom està callat i l'Ernest gairebé toca de nas al full que dibuixa, està molt enfadat i fora de sí, ara la Marta canvia el to de veu i li parla baixet.

MARTA: - Pots sortir a fora per parlar amb mi?

Li ha dit tant amablement que l'Ernest no pot negar-s'hi. Tothom calla.

Surten tots dos a fora al passadís, la Marta porta el paper i li diu:

MARTA: - Ernest, vols que tot això que has dit ho expliqui a la Directora i a la mare?

Ho diu baixet i suaument.

ERNEST: - No.

Té els ulls baixos i se'l veu abatut, sembla el final del combat.

MARTA: - Què et sembla si fem un tracte?

Ho diu sentint-se vencedora, però procurant que no es noti.

ERNEST: - Quin?

MARTA: - Mira, jo em guardo aquest paper i no l'ensenyo a ningú, a canvi tu entres a la classe i et poses a treballar. Hi estàs d'acord?

ERNEST: - Sí.

S'ho ha pensat una mica i contesta mirant al terra, està molt vermell.

MARTA: - Doncs va cap a dins a treballar.

L'Ernest entra a la classe i davant la sorpresa de tothom es posa a treballar.

La Marta se sent vencedora, però... ha utilitzat el xantatge, ha provocat a un nen malalt...però, què més podia fer?

(Relat inventat per M.Musach)

<p>AUTOCONTROL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAIG AUTOCONTROLAR-ME? • DE QUINA MANERA HO VAIG ACONSEGUIR? <p>AVALUAR LA PRÒPIA ACTUACIÓ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAIG SOSPESAR TOTES LES POSSIBLES ACTUACIONS? • VAIG ESCOLLIR LA MILLOR SOLUCIÓ PER TOTS? <p>AVALUACIÓ DELS RESULTATS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAIG OBTENIR ELS RESULTAT ESPERATS? 	<p>Sí, però en més d'una ocasió vaig tenir ganes de sortir de classe i no tornar a entrar, no ho vaig fer perquè era llençar la tovallola i hagués perdut el control dels nens per sempre.</p> <p>Me'n vaig sortir confiant en mi mateixa i sabent que ja me n'he sortit d'altres situacions difícils.</p> <p>Sí.</p> <p>Sí, en el moment que es van donar els fets, fer xantatge al nen va ser la millor solució.</p> <p>Sí, al final l'Ernest va seure a la cadira i es va posar a treballar.</p>
<p>MOTIVACIÓ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • QUÈ ET VA EMPÈNYER A ACTUAR COM HO VAS FER? PER QUÈ? 	<p>Vaig confiar que fer-me còmplice del nen el faria reaccionar i així va ser. Per ell el problema que s'estava donant era com un joc i jo l'únic que vaig fer va ser continuar el joc.</p>
<p>EMPATIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VAS TENIR EN COMPTE COM SE SENTIA EL NEN? 	<p>Sí, sabia que sense la medicació es sentia perdut i descontrolat.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • PER QUÈ ACTUAVA D'AQUELLA MANERA? • COM SE SENTIEN ELS ALTRES NENS DE LA CLASSE? • PER QUÈ ACTUAVEN COM VAN ACTUAR? 	<p>Per què no s'havia pres la medicació.</p> <p>N'hi havia que ja els anava bé la gresca i perdre classe, però també n'hi havia que van patir.</p> <p>És normal, si poden els nens s'afegeixin a la gresca, també és normal que quan veuen que les coses són serioses i poden acabar malament canviïn d'actitud.</p>
<p>RELACIONS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COM HA QUEDAT AFECTADA LA VOSTRA RELACIÓ DESPRÉS DEL PROBLEMA? • HA QUEDAT RESSENTIMENT? • QUÈ POTS FER PER MILLORAR LA VOSTRA RELACIÓ EN EL FUTUR? 	<p>Ell, avui ja no se'n recorda del què va passar ahir, o potser no ho vol recordar, jo faré el mateix, no tindria sentit recordar-li-ho. Per tant continuem amb una bona relació.</p> <p>No, ha quedat experiència.</p> <p>Acostar-m'hi i demostrar-li que pot confiar i comptar amb mi, així si es donen moments difícils serà més fàcil controlar-lo.</p>
<p>QUINA ÉS LA VALORACIÓ GLOBAL DE LA RESOLUCIÓ DEL PROBLEMA?</p>	<p>La valoració global és bona.</p>

Petit grup:

3.- Posada en comú, en petit grup, de la pregunta anterior.

Gran grup:

4.- Posada en comú, en gran grup, la pregunta anterior

15
EL DIARI PERSONAL

PRÀCTICA	15
BLOC	TOTS ELS PILARS
TEMA	EL DIARI PERSONAL
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre la importància de treure el malestar de dins. • Entendre que és important parlar dels problemes • Veure la relació entre salut psíquica i salut física • Descobrir la importància de treure els problemes de dins per tal de tenir una bona salut. • Conèixer les investigacions de Pennebaker.
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <p>1.- Escriure: Quins problemes acostumes a tenir al llarg d'un dia, d'un curs i al llarg de la teva vida professional?</p> <p>2.- Què fas quan tens problemes? Els expliques a algú? Els escrius? Te'ls guardes?</p> <p>3.- Com podríem fer-ho per treure els problemes de dins nostre?</p> <p>Petit grup:</p> <p>4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors.</p> <p>Gran grup:</p> <p>5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors.</p> <p>6.- Descobrir la importància de treure els problemes de dins per tal de gaudir d'una bona salut. Parlar de les investigacions de Pennebaker sobre els efectes de la inhibició de l'emoció.</p>
MATERIAL	Folis, fotocòpia preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 15

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: EL DIARI PERSONAL

(Pel docent)

Individual:

1.- Escriure: Quins problemes acostumes a tenir al llarg d'un dia, d'un curs i al llarg de la teva vida professional?

2.- Què fas quan tens problemes? Els expliques a algú? Els escrius? Te'ls guardes?

3.- Com podríem fer-ho per treure els problemes de dins nostre?

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors.

6.- Descobrir la importància de treure els problemes de dins per tal de gaudir d'una bona salut. Parlar de les investigacions de Pennebaker sobre els efectes de la inhibició de l'emoció.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 15

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: EL DIARI PERSONAL

(Pel Formador/a)

Individual:

1.- Escriure: Quins problemes acostumes a tenir al llarg d'un dia, d'un curs i al llarg de la teva vida professional?

Problemes amb els alumnes, amb els companys de treball, amb els pares, a casa, malestar amb mi mateixa, etc.

2.- Què fas quan tens problemes? Els expliques a algú? Els escrius? Te'ls guardes?

A la feina és difícil explicar-los a algú perquè les activitats es donen d'una manera molt correlacionada, per tant, poques vegades hi ha temps per compartir els problemes a la feina, de vegades a casa se n'explica algun... però tampoc és gaire freqüent, el més normal és quedar-los tancats a dins.

3.- Com podríem fer-ho per treure els problemes de dins nostre?

- Intentar tenir temps a la feina per compartir els propis problemes i escoltar els dels altres
- Escriure'ls...
- Anar al psicòleg o al psiquiatre i explicar-los
-

Petit grup:

4.- Posada en comú, en petit grup, de les tres preguntes anteriors.

Gran grup:

5.- Posada en comú, en gran grup, les tres preguntes anteriors.

6.- Descobrir la importància de treure els problemes de dins per tal de gaudir d'una bona salut. Parlar de les investigacions de Pennebaker sobre els efectes de la inhibició de l'emoció.

En els centres educatius sovint no es parla de com han sigut les actuacions que un mestre ha portat a terme davant d'un problema, com a molt es tendeix a explicar el problema d'una manera anecdòtica, si és que hi ha temps per comentar-ho.

Per tal de reduir o evitar que aparegui el malestar docent caldria trobar moments per a la reflexió amb els companys de treball, compartir estratègies, recursos, vivències, els beneficis serien tant personals, perquè es traurien angoixes, com col·lectives perquè milloraria la intel·ligència emocional grupal, a més de millorar les relacions entre els diferents membres del grup.

Hem de considerar les investigacions de Pennebaker (Goleman, 1996: 270 i Pervin 1998: 361), psicòleg, sobre els efectes de la inhibició de l'emoció. Pennebaker va pensar si pot afectar al cos la supressió de pensaments i emocions i a la inversa si pot tenir efectes terapèutics la comunicació de pensaments i l'expressió de sentiments. Efectivament, va poder comprovar que la inhibició o l'ocultació de pensaments o sentiments s'associa a l'estrès i a probabilitats més elevades de posar-se malalt. Per altra banda va demostrar que el fet d'afrontar activament les experiències preocupants, mitjançant el diàleg o l'escriptura, permetia reduir els efectes negatius de la inhibició.

En la seva investigació va demanar a un grup d'estudiants d'universitat sans que escrivissin durant quatre dies sobre les seves experiències més traumàtiques o sobre temes superficials. En el primer grup va fer dos subgrups: els de nivell de revelació alt, que parlaven d'experiències traumàtiques que mai havien explicat a ningú i els de nivell de revelació baix, parlant d'experiències que ja havien compartit amb algú o no tant traumàtiques. També va registrar les vegades que els estudiants havien anat al metge durant les 15 setmanes anteriors a l'estudi i després va fer el mateix amb les sis setmanes posteriors a l'estudi. També va prendre dades de la pressió sanguínia i del malestar subjectiu.

El resultat de la seva experiència va ser que els estudiants que havien parlat de fets traumàtics de nivell de revelació alt, van reduir molt les seves visites al metge, els estudiants que van parlar de temes de nivell de revelació baix també van reduir les visites, mentre que els estudiants que van parlar de temes superficials van augmentar el nombre de visites.

La conclusió de l'estudi de Pennebaker és que obrir-se o confiar les pròpies experiències als altres té poders curatius.

Veiem que és molt beneficiós poder explicar verbalment a algú els problemes, en el mateix moment que els tens, però això no sempre és possible en els centres educatius perquè quan surts d'una aula has d'entrar a una altra, però potser sí que el pots compartir a la sala de professors quan s'hagin acabat les classes o sinó sempre et queda el recurs d'explicar-te'l per escrit.

En el món docent no tothom sap parlar dels seus problemes, de vegades són guardats esperant que ningú se n'assabenti, potser per por a ser considerat principiant, mancat d'experiència o de recursos, però fixem-nos en com és la salut del què comparteix i com és la de la persona hermètica... de fet la sabiduria popular ja ens ho diu: "un problema compartit es redueix a la meitat i una alegria compartida es multiplica per dos".

Com que explicar els problemes és beneficiós, en una feina com la nostra amb tants conflictes al llarg del dia i amb tanta càrrega emocional, ens hauríem d'acostumar a fer el diari de la nostra vida professional. Seria la manera de treure el malestar de dins, evitant la somatització dels problemes, a la vegada que ens ajudaria a analitzar i reflexionar sobre la nostra actuació i el pas següent a donar en cada situació.

Acabem amb una frase de Pennebaker (Pervin, 1998: 365):

"... las emociones y el estrés influyen directa o indirectamente sobre todos los sistemas de nuestro cuerpo. El hecho de que abrirse pueda repercutir sobre la salud física resulta sorprendente sólo si concebimos la mente y el cuerpo como dos entidades independientes. Transformar en palabras las experiencias traumáticas o emocionales —escribiendo, rezando, yendo a psicoterapia, hablando con los amigos o confesando a la policía— nos ayuda a organizar nuestros pensamientos y sentimientos y, de este modo, podemos reducir los efectos perniciosos del estrés sobre nuestra biología."

16
L'ANÀLISI DE
PROBLEMES

PRÀCTICA	16
BLOC	TOTS ELS PILARS
TEMA	L'ANÀLISI DE PROBLEMES
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar un relat d'un problema entre alumne/a-mestre/a o mestre/a-mestre/a o pare/mare-mestre/a, etc. • Pensar els passos a utilitzar per analitzar un problema i que ens anessin bé per totes les ocasions. • Arribar a uns acords comuns. • Analitzar alguns dels casos segons els passos descrits. • Analitzar el cas, segons els cinc pilars de l'educació emocional: Autoconeixement, Autocontrol, Motivació, Empatia, Relacions. • Llegir el cas que es presenta com a exemple
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Portar un relat d'un problema entre una de les següents possibilitats: alumne/a-mestre/a; mestre/a-mestre/a; pare/mare-mestre/a, etc. <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Descriure els passos a utilitzar per analitzar un problema i que ens anessin bé per totes les ocasions. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Posada en comú en gran grup. 4. Anàlisi d'alguns dels casos segons els passos descrits. 5. Anàlisi del cas segons els cinc pilars de la educació emocional. 6. Si cal, lectura del cas que es presenta com a exemple.
MATERIAL	Folis, fotocòpia de les preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 16

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: L'ANÀLISI DE PROBLEMES

(Pel docent)

Individual:

1.-Portar un relat d'un problema entre una de les següents possibilitats: alumne/a-mestre/a; mestre/a-mestre/a; pare/mare-mestre/a, etc.

Petit grup:

2.-Descriure els passos a utilitzar per analitzar un problema i que ens anessin bé per totes les ocasions.

Gran grup:

3.-Posada en comú en gran grup.

4.-Anàlisi d'alguns dels casos segons els passos descrits.

5.-Anàlisi del cas segons els cinc pilars de l'educació emocional: Autoconeixement, Autocontrol, Motivació, Empatia i Relacions.

6.-Si cal, lectura del cas que es presenta com a exemple.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 16

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: L'ANÀLISI DEL PROBLEMA

(Pel Formador/a)

La feina d'ensenyar no és fàcil. Els mestres i professors sovint ens trobem amb problemes ben diversos, davant dels quals hem de prendre decisions, que seran més o menys encertades... L'únic que no podem fer és tancar els ulls i fer veure que no els veiem perquè seria emmascarar la realitat, enganyar-nos a nosaltres mateixos i als altres, a més de no complir amb la nostra tasca com a educadors.

Davant de qualsevol problema que es doni a la classe o al centre haurem de posar en marxa tot el nostre saber per no errar en la nostra actuació o com a mínim quedar satisfets amb allò que decidim fer. Així, totes les pautes de la intel·ligència emocional apreses: l'Autoconceixement, l'Autocontrol, la Motivació, l'Empatia i les Relacions, ens seran molt útils per afrontar correctament tots els passos que haurem de seguir per fer una bona anàlisi del problema i trobar la millor solució per tots. Això sí, tenint sempre present que qualsevol decisió, tan sigui actuar, com no fer-hi res, com deixar que els nens trobin sols una solució... afectarà els resultats d'una manera diferent.

El primer que ens hem de preguntar davant d'una situació que considerem un problema és: *Com em sento?* De vegades es donen situacions que ens alteren molt, ens augmenten els batecs del cor, ens sufoquem, es posa en tensió l'expressió de la cara, cridem... Abans de dir res, abans d'actuar, cal *l'autoconeixement sobre un mateix*. Com reacciono davant de les situacions imprevistes?

La segona cosa que ens hem de preguntar és: *perquè em sento així?* És normal que quan veiem un nen que es posa en una situació de perill, ens sentim molt alterats perquè, a partir de la nostra experiència, pensem en el què podria passar... en la responsabilitat que tenim... en què diria la Direcció del centre...en com reaccionarien els pares, etc. de vegades els nens, sobretot per inconsciència i manca d'experiència, no tenen en compten les conseqüències dels seus actes.

La tercera cosa: *què o qui ha ocasionat el problema?* Fent ús de l'agilitat mental hauríem de fer-nos un llistat mental ràpid de les possibles causes que han ocasionat el problema i mai jutjar abans d'escoltar. Per exemple: Si un nen juga al pati amb una branca trencada d'un arbre, atemptant contra els nostres principis bàsics de respecte a la natura... d'entrada no hem de pensar que el nen ha trencat la branca i, a més, la passeja per tot el pati com un triomf de la batalla, sinó que hem de pensar que hi pot haver una altra explicació i li hem de preguntar: *D'on has tret la branca?* Llavors potser descobrirem que el dia abans van passar els jardineros a podar i es van descuidar de recollir una de les

branques, això és menys greu que si el nen hagués trencat ell la branca. Preguntant *què o qui ha ocasionat el problema*, ens ajuda a guanyar temps perquè, mentre fem la pregunta i esperem la resposta, podem aconseguir *autocontrol* sobre nosaltres mateixos, no perdent els papers i poder estructurar mentalment el problema perquè, finalment, quan decidim actuar siguem el màxim de coherents. Recordem que l'autocontrol s'encomana, si el mestre perd el control cridant desmesuradament és possible que el nen encara cridi més, no essent cap bon model per la seva educació i no arribant a cap solució positiva.

La quarta pregunta seria: *com puc reaccionar-hi?* De vegades hi ha mestres i o professors que per comoditat fan veure que no veuen un problema; els alumnes, tinguin l'edat que tinguin, ho percebran i aquest docent perdrà tot el seu respecte, perquè tant els nens com els adolescents esperen que el mestre i/ o professor actuï davant del problema, faci alguna cosa, el què sigui. Les possibilitats de reacció són múltiples: des de tallar el problema d'arrel i dir que no se'n parla més, fins a fer-ne tema de l'hora de tutoria o passar la pilota al nen i dir-li: *tu què creus que hem de fer ara?*

Mentre penso en *com puc reaccionar-hi?* També he de *sospesar les conseqüències dels meus actes* com afectaran als diferents implicats, fins i tot a mi. Per exemple: si poso un càstig desmesuradament dur, és possible que perdi la confiança dels meus alumnes. Sospesades totes les possibilitats ja podem actuar. Tot el procés, lògicament dura segons o com a molt algun minut.

Sens dubte que en el context educatiu els problemes en què el mestre/a professor/a es veu implicat són múltiples i continus: amb alumnes, amb altres docents, amb direcció, amb els pares, etc.

Passem a veure un cas i com es fa l'anàlisi del problema, quina és l'actuació del mestre/a i com té en compte tots els apartats de la intel·ligència emocional.

CAS DE PROBLEMA ENTRE ALUMNE-MESTRA:

EN TONI S'ASSEU DINS LA CISTELLA DE BÀSQUET I NO VOL BAIXAR

Descripció dels actors i l'escenari: en Toni és un nen de 6è que de vegades es mostra una mica agressiu amb els companys. Ara són les 12 i tots els nens i nenes surten de l'escola, els de menjador es queden jugant al pati.

Els fets: En Toni surt de l'aula enfadat, se'n va a la pista de bàsquet, fa un salt, s'agafa de mans a la cistella, puja un peu, ara l'altre, s'hi asseu i s'hi queda...

Dues nenes de menjador, entren a buscar la mestra tutora i li diuen esbufegant:

- *En Toni està assegut a la cistella de bàsquet i no vol baixar!*
- *On és la vostra monitora de menjador? - pregunta la mestra.*
- *No ho sabem, no l'hem trobada...- diuen les nenes.*

Mentre es dona la conversa, entra la monitora de menjador amb en Toni agafat pel braç, està vermell, amb el cap cot i dona cosses a la paret. La mestra en veure'l en aquell estat els fa entrar a la saleta, li diu a la monitora que marxi que ella se'n cuida, es queden sols i pregunta:

- *Toni què feies dalt de la cistella? –La mestra ho diu molt enfadada...*
- *M'hi estava!*
- *Per què? Que no veus que podies caure i obrir-te el cap?*
- *Ja ho sé! I què? A qui li importa?*
- *A mi m'importa...però per què t'has enfilat?*
- *Doncs perquè estic enfadat, la de Castellà m'ha suspès...i quan estic enfadat res em fa por...*
- *Toni has pensat bé el què dius: Quan estàs enfadat res et fa por...així si un dia ets gran i t'enfades amb algú agafaràs el cotxe i sortiràs a la carretera a dos-cents per hora... pots tenir un accident i matar-te o matar a algú...Has pensat que el què dius no és lògic? Que no pots pensar les coses d'aquesta manera?*

La tutora s'ha assegut al seu costat i a mesura que van parlant tant ella com en Toni es van tranquil·litzant.

- A veure, dius que la mestra de castellà t'ha suspès i estàs molt enfadat... per què estàs enfadat?

- Doncs per què no ho trobo just!

- Si no ho trobes just, ja li has dit a la mestra que volies parlar-ne?

- No, no li he dit per què no serviria de res...em dirà que la nota ja està posada...

- Com ho saps que no servirà de res... no ho has provat... potser sí que servirà d'alguna cosa...potser entendràs perquè està suspès l'examen...no et sembla? Aniràs a parlar amb la mestra? Vols que t'hi acompanyi?

- D'acord aniré a parlar amb la mestra, però només perquè tu m'ho demanes...

- Un altre dia que t'enfadis et tornaràs a enfilat a la cistella?

- No, no ho faré...

(Relat inventat per M.Musach)

ANÀLISI DEL PROBLEMA DES DEL PUNT DE VISTA DE LA MESTRA:

1. *Com em sento?*

La mestra se sent malament, molt enfadada amb en Toni, quina manera de posar-se en perill! Pensa que és hora de menjador i els problemes de menjador els haurien de resoldre els monitors de menjador...ella té un Claustre i farà tard... llavors encara la directora li cridarà l'atenció...

2. *Per què em sento així?*

No hi ha dubte que la mestra se sent malament pel perill que corre en Toni dalt de la cistella, podia caure pujant o baixant, es podia desenganxar la cistella... també sap que no arribarà a l'hora al Claustre i que aquest fet pot portar conseqüències... tot plegat li crea angoixa, però li preocupa més en Toni que la reunió.

3. *Què o qui ha ocasionat el problema?*

En principi sembla com si el problema l'hagués ocasionat en Toni perquè sí, per cridar l'atenció... però parlant descobreix que hi ha un altre tema: un examen suspès... tot i que enfilar-se a la cistella està molt malament, la mestra pensa: - mira semblava que en Toni passava dels exàmens però no és així...

4. *Com puc reaccionar-hi? i Quines seran les conseqüències dels meus actes?*

La mestra podria dir que té una reunió, que l'estan esperant i que ja en parlaran a les tres, però amb aquesta resposta només s'aconseguiria aplaçar el problema tres hores i mentrestant en Toni continuaria nerviós i donant problemes a les monitores de menjador...

Una altra possibilitat seria deixar-lo sense pati durant tota l'estona de menjador, però és un nen hiperactiu que necessita jugar i córrer... fer-lo estar quiet seria un càstig molt gros per ell i gairebé impossible de complir, a part que no s'hi guanyaria res perquè a les tres no hi hauria qui el pogués aguantar...

Després pensa que la causa del problema no és a l'hora de menjador... doncs potser el càstig no ha d'anar per aquí, què és el què li pot fer fer, que realment li serveixi d'alguna cosa, que el tranquil·litzi i que no creï dins seu ressentiment? Doncs, anar a parlar amb la mestra de castellà! És una manera d'ensenyar-li a afrontar els problemes com una persona gran.

En aquest cas hem vist la manera d'actuar d'una mestra, però ben segur que el problema pot tenir solucions ben diferents...

ANÀLISI DEL PROBLEMA DES DELS DIFERENTS APARTATS DE LA INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL DE PETER SALOVEY.

- **AUTOCONeixEMENT:** La mestra del nostre cas es coneix i sap que no estaria tranquil·la deixant un problema per resoldre, encara que es doni a l'hora de menjador i encara que faci tard a un claustre, per aquesta raó es pren tot el temps que li calgui per entendre el problema i buscar una solució.
També ajuda a què el nen es conegui a sí mateix i aprengui que no és correcta fer coses perilloses i menys quan s'està enfadat, encara que llavors no té por, aquest fet li podria ocasionar problemes i conseqüències molt greus...
- **AUTOCONTROL:** La mestra està molt enfadada, possiblement té ganes d'escriu-dassar al nen per la seva actuació i acabar amb el problema de pressa, però es controla, no crida, s'emporta al nen a un espai privat, sense espectadors, parlant baixet i seient prou seu, el nen també es tranquil·litza. Només es pot arribar a l'entesa amb tranquil·litat. Ajuda al nen a aconseguir autocontrol, buscant la verdadera raó que l'ha fet enfadar tant. Quan estem enfadats hem de buscar perquè ho estem i pensar què podem fer per reduir el nostre enfado.
- **MOTIVACIÓ:** La mestra confia en les seves possibilitats per resoldre el cas. Sap que farà reaccionar el nen positivament i el motiva a actuar, a anar a veure la professora de Castellà i parlar de l'examen.
- **EMPATIA:** La mestra intenta posar-se en el lloc de la monitora de menjador i com que en aquell moment ha d'estar vigilant a més de vint nens, per això li diu que marxi. També intenta posar-se en el lloc d'en Toni i entendre perquè actua així, buscant la raó de fons que l'ha portat a dalt de la cistella.
La mestra confia en el nen quan li diu que anirà a parlar amb l'altra professora de Castellà i el nen també s'adonarà que la mestra hi confia, per això no voldrà decebre-la, sap per empatia que la seva tutora estarà contenta d'ell.
- **RELACIONS:** Se'ns dubte després d'haver parlat amb el Toni, la seva relació haurà millorat encara més perquè en Toni té un problema que el preocupa: l'examen suspès i considera que no pot fer-hi res, en canvi la mestra li fa veure que davant dels problemes no podem quedar-nos amb els braços plegats sinó que hem d'actuar, donant-li recursos que li podran servir per a altres ocasions: ben dit es pot dir tot i davant d'un problema no ens podem desesperar i tampoc amagar el cap sota l'ala.

17
APRENDRE A
APRENDRE

PRÀCTICA	17
BLOC	TOTS ELS PILARS
TEMA	APRENDRE A APRENDRE
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre els canvis que s’han produït i es produeixen en la nostra societat i que necessàriament han de condicionar la manera d’ensenyar • Definir constructivisme? • Pensar en el significat d’ “aprendre a aprendre” • Relacionar els elements de l’educació emocional indispensables per aprendre a aprendre
METODOLOGIA	Treball individual, en petit grup i conclusions en gran grup.
DESCRIPCIÓ DE L’ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Quins canvis s’han produït i es produeixen en la societat, que condicionen la manera d’ensenyar? 2.-Intenta fer una definició personal de constructivisme 3.-Què significa per tu “aprendre a aprendre”? Es pot ensenyar? <p>Petit grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.-Posada en comú en petit grup de les preguntes anteriors. <p>Gran grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.-Posada en comú en gran grup de les preguntes anteriors. 6.-Quins elements de l’educació emocional ens seran molt útils al llarg de tota la vida per aprendre a aprendre?
MATERIAL	Folis, fotocòpia preguntes.
LLOC	Aula
TEMPS	2 h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 17

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: APRENDRE A APRENDRE

(Pel docent)

Individual:

1.-Quins canvis s'han produït i es produeixen en la societat, que condicionen la manera d'ensenyar?

2.-Intenta fer una definició personal de constructivisme

3.-Què significa per tu "aprendre a aprendre"? Es pot ensenyar?

Petit grup:

4.-Posada en comú en petit grup de les preguntes anteriors.

Gran grup:

5.-Posada en comú en gran grup de les preguntes anteriors.

6.-Quins elements de l'educació emocional ens seran molt útils al llarg de tota la vida per aprendre a aprendre.

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 17

BLOC: TOTS ELS PILARS

TEMA: APRENDRE A APRENDRE

(Pel formador/a)

Individual:

1.-Quins canvis s'han produït i es produeixen en la societat, que condicionen la manera d'ensenyar?

El director general de la UNESCO, Sr. Federico Mayor, va encarregar a una comissió internacional, presidida per Jacques Delors, el reflexionar sobre el món i l'educació del s.XXI, el resultat va ser l'anomenat *Informe Delors* (Darder, 2000).

L'*Informe Delors* parla dels grans problemes i canvis sota els que estan sotmeses les diferents societats de tot el món: Augment de població, augment de les migracions, societats multiculturals, pobresa, conflictes, exclusió social, guerres...etc.

Lògicament l'educació es veurà afectada per tots aquests canvis i caldrà pensar, no en una educació per un període breu de temps, sinó en l'educació i reciclatge al llarg de tota la vida de les persones.

L'informe considera que l'educació ha de desenvolupar quatre tipus d'aprenentatges:

- Aprende a ser
- Aprende a conviure
- Aprende a conèixer
- Aprende a fer

2.-Intenta fer una definició personal de constructivisme

El constructivisme (Dorado 1996) manté que l'activitat física i mental, que per naturalesa desenvolupa la persona, és justament el que li permet desenvolupar-se progressivament, sentir i conèixer-se a si mateix i a la realitat externa. Ara bé, aquest procés de construcció progressiva que té lloc com a resultat de l'activitat no té lloc en el no res, sinó en relació al medi que envolta la persona.

3.-Què significa per tu “aprendre a aprendre”? Es pot ensenyar?

Petit grup:

4.-Posada en comú en petit grup de les preguntes anteriors.

Gran grup:

5.-Posada en comú en gran grup de les preguntes anteriors.

6.-Quins elements de l'educació emocional ens seran molt útils al llarg de tota la vida per aprendre a aprendre?

Un informe del National Center for Clinical Infant Programs (Goleman, 1996:287) diu que l'èxit escolar no depèn tant de les accions del nen o la seva capacitat lectora com dels factors emocionals o socials com: estar segur de sí mateix, saber què s'espera d'ell, controlar l'impuls a portar-se malament i saber expressar les seves necessitats mantenint una bona relació amb tots els companys.

El rendiment del nen, a l'igual que la de qualsevol adult, depèn principalment que sàpiga *aprendre a aprendre*. Aquesta capacitat es desenvolupa a partir de set factors, tots relacionats amb les capacitats emocionals (Goleman, 1996:287):

- *Confiança*: és la sensació de controlar i dominar el cos, la conducta i el propi món i la sensació que té moltes possibilitats d'èxit en tot allò que realitzi i que les altres persones poden ajudar-lo a aconseguir-ho.
- *Curiositat*: la sensació que descobrir alguna cosa produeix plaer.
- *Intencionalitat*: el desig i la capacitat d'aconseguir alguna cosa i d'actuar en conseqüència. Sentir-se competent i eficaç.
- *Autocontrol*: la sensació de control intern, la capacitat de controlar les pròpies accions.
- *Relació*: la capacitat de relacionar-se amb els altres, comprendre'ls i ser comprès per ells.
- *Capacitat de comunicar*: El desig i la capacitat d'intercanviar verbalment idees, sentiments, conceptes, etc. per això cal confiar en els altres.
- *Cooperació*: capacitat de coordinar-se amb els altres en les activitats de grup.

18 VALORACIONES

PRÀCTICA	18
BLOC	VALORACIONS
TEMA	VALORACIONS
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> • Manifestar el nivell de satisfacció del curs de formació rebut • Manifestar el nivell de satisfacció amb el formador/a • Fer propostes de millora • Valorar els coneixements adquirits • Valorar la incidència en la pràctica docent
METODOLOGIA	Treball individual.
DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT	<p>Individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contesta les preguntes sobre el nivell de satisfacció del curs de formació rebut. • Contesta les preguntes sobre la satisfacció amb el formador/a. • Fes propostes de millora • Valora els coneixements adquirits • Valora la incidència en la pràctica docent
MATERIAL	Folis
LLOC	Aula
TEMPS	1h

FORMACIÓ EN SALUT LABORAL DELS DOCENTS

PRÀCTICA: 18

BLOC: VALORACIONS

TEMA: VALORACIONS

(Pel docent)

Individual:

- Contestar les preguntes sobre el nivell de satisfacció del curs de formació rebut.

	GENS	UNA MICA	BASTANT	MOLT
El curs, en general, ha satisfet les teves expectatives?				
Valora de quina manera els diferents temes treballats han satisfet les teves necessitats: El malestar docent/Les repercussions negatives				
Educació emocional en els docents				
L'autoestima				
L'optimisme				
Les pròpies emocions				
La veu				
La respiració				
El control dels pensaments negatius				
L'organització personal				
La innovació i millora				
Expectatives representacions				
Posar-se en el lloc d'un altre				
Habilitats comunicatives assertivitat				
Habilitats socials				
Reflexió en acció				
Reflexió sobre l'acció				
El diari personal				
Anàlisi de problemes				
Aprendre a aprendre				

- Contestar les preguntes sobre la satisfacció amb el formador/a.

	GENS	UNA MICA	BASTANT	MOLT
El formador/a ha satisfet les teves expectatives?				
Ha sabut ser proper?				
Ha sigut un bon/a comunicador/a				
Ha sabut plantejar els temes?				
Ha sabut desvetllar el teu interès?				
Ha portat les sessions ben preparades?				
El material de treball era apropiat?				

- Valorar els coneixements adquirits:

	GENS	UNA MICA	BASTANT	MOLT
Els continguts adquirits han sigut adequats?				

- Valorar la incidència en la pràctica docent:

Valora la incidència dels diferents temes treballats en la pràctica docent:	GENS	UNA MICA	BASTANT	MOLT
El malestar docent/Les repercussions negatives				
Educació emocional en els docents				
L'autoestima				
L'optimisme				
Les pròpies emocions				
La veu				
La respiració				
El control dels pensaments negatius				
L'organització personal				
La innovació i millora				
Expectatives representacions				
Posar-se en el lloc d'un altre				
Habilitats comunicatives assertivitat				
Habilitats socials				
Reflexió en acció				
Reflexió sobre l'acció				
El diari personal				
Anàlisi de problemes				
Aprendre a aprendre				

- Fes les propostes de canvi i millora que consideris adients:

- Contesta sincerament: Què ha significat per tu aquest curs de formació?

Per acabar una frase de Delors:

“No dejar sin explorar ninguno de los talentos que, como tesoros, estan enterrados en el fondo de cada persona”.

**BIBLIOGRAFIA I
WEBGRAFIA**

5.- BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

BIBLIOGRAFIA:

- Àlava Reyes, M^a Jesús (2005): “**Emociones que hieren**”. Ed. La esfera de los libros.
- Álvarez González, M. (2001): “**Diseño y evaluación de programas de educación emocional**”. Edicions CISSPRAXIS Educación. Monografías Escuela Española.
- Bach, E. i Darder, P. (2002): “**Sedueix-te per seduir. Viure i educar les emocions**”. Edicions 62. Sèrie Rosa Sensat.
- Bisquerra Alzina, R. (2003): “**Educación Emocional y bienestar**”. Edicions PRAXIS. Monografías Escuela Española.
- Branden, N. (1995): “**Los seis pilares de la autoestima**”. Editorial Paidós.
- Bustos Sánchez, I. (2003): “**La voz. La técnica y la expresión**”. Editorial Paidotribo.
- Carnegie, Dale (1985): “**Cómo suprimir las preocupaciones y disfrutar de la vida**”. Editorial Edhasa.
- Carpena, A. (2001): “**Educació socioemocional a primària**”. Editorial Eumo.
- Coelho, Paulo (2003): “**Maktub**”. Edicions Proa.
- Corbella, J. (2004): “**Benestar emocional**”. Edicions Columna.
- Cox, S. I Heames, R. (2000): “**Cómo enfrentar el malestar docente**”. Editorial Octaedro.
- Davis, M. I altres (1985): “**Técnicas de autocontrol emocional**”. Editorial Martínez Roca
- De Senillosa, Bárbara (2004): “**El libro de la buena educación**”. Editorial El Alleph
- Esteve, José M. (1994): “**El malestar docente**”. Edicions Paidós.
- Gay, E. I d'altres (2003): “**Condicions de seguretat i salut del treball docent**”. Edicions Abacus-Atlantis-Rosa Sensat.

- Generalitat de Catalunya. Consell Escolar de Catalunya. (2002): **“Educació i nous reptes socials. Aportacions a la Conferència Nacional d’Educació”**.
- Goleman, D. (1.996): **“Inteligencia Emocional”**. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2005): **“Inteligencia emocional en el trabajo”**. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2000): **“ La pràctica de la intel·ligència emocional”**. Editorial Kairós.
- Güell Barceló, M., Muñoz Redon, J. (1998): **“Desconeix-te tu mateix. Programa d’alfabetització emocional”**. Edicions 62. Sèrie Rosa Sensat.
- Hay, Louise L. (1999): **“Vostè pot sanar la seva vida”**. Edicions Entramat.
- Lindenfield, G. (1998): **“La seguridad emocional”**. Editorial Kairós.
- Pervin L.A. (1998): **“La ciencia de la personalidad”** . Ed.Mc Graw-Hill.
- Perrenoud, P. (2004): **“Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar”**. Editorial Graó.
- Rodríguez, N. (2002): **“Mobbing. Vencer el acoso moral”**. Ed. Planeta Prácticos
- Rojas Marcos (2005): **“La fuerza del optimismo”**. Ed. Aguilar
- Servan-Schreiber, D. (2004): **“Curación emocional”**. Editorial Kairós.
- Ustec-Stes (2002). Docència nº 17. **“Assetjament Psicològic o Mobbing”**.

LLEIS:

- Llei 31/1995, de 8 de novembre (BOE 10.11.1995), de prevenció de riscos laborals.
- Constitució Espanyola

WEBGRAFIA:

- Artazcoz, L. i col. : **“Estrès laboral en docents: una contribució a l’aclariment d’un panorama confús”**. Consultat 19/2/05.
<http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/estreslabUSTEC.pdf>
- Burgués Montserrat, Ll. (2000). Associació Andorrana de Metges d’Atenció Primària. Govern d’Andorra. Ministeri de Salut I Benestar. **“Guia de pràctica clínica de: La depressió en atenció primària. Diagnòstic i terapèutica”**. Consultat 10/3/06
<http://www.col-legidemetges.ad/aamap/lg/lgdep.html>
- Carrascosa i Gómez (2001): **“Prevención del estrés profesional docente: Desarrollo de habilidades personales”**. Volumen II. Generalitat Valenciana. Consultat 3/12/04.
http://www.cult.gva.es/dgoiepl/AREA_EDUCACION/LIBROS/estres_vol2.pdf
- Cebrià Andreu, J. i , Corbella Santomà, S. (2001) **“La síndrome del burnout: el pes de la personalitat”** consultat 8/2/06
<http://www.acmcb.es/pages/academ/vidaacad/publica/annals/2001/A2/jcebria.htm>
- Darder, P. (2000): **“La Educación del siglo XXI (Informe Delors)”**. Consultat 18/2/05.
<http://www.ua-ambit.org/jornadas2000/Ponencias/i00-pere-darder.htm>
- Delors, J (1996?) **“La educación encierra un tesoro”** consultat 1/3/06
http://www.unesco.org/delors/delors_s.pdf
- Document Marc de les II Jornades 3-12 consultat 1/3/06
http://esc3-12.pangea.org/2jornades/document_marc.htm
- Dorado, C. (1996)**“Aprender a aprender. Estratègies i Tècniques. La font Psicològica”**. Consultat 1/3/06
<http://www.xtec.es/~cdorado/cdora1/psicolog.htm>
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). **“El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas”**. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6 (2). Consultat 3/1/05

<http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-extremera.html>
- Fierro, A. (1993): **“El ciclo del malestar docente”**. Consultat 3/1/05.
<http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie02a09.htm>

- Generalitat de Catalunya. Consell Escolar de Catalunya (2003) .
“**Educar les emocions**”, (Jornades de reflexió a Cervera). Consultat el
26/12/04.
<http://www6.gencat.net/cec/02-2003.html>
- Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació. “**Pla de Formació
Permanent del Professorat 2005-2010**”
[www.gencat.net/educació](http://www.gencat.net/educacio)
- Llei riscos laborals 31/1995 Consultat 27/12/04
<http://www.gva.es/ocupacio/socim/realdecret/ley.pdf>
- Sentència Tribunal Superior de Justícia de Catalunya: “**El desgast
professional és un accident laboral**”. Consultat 16/2/05.
http://www.conc.es/ensenyament/2003/salutlaboral/sentencia_TSJC_050216.htm
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de
Catalunya. **Fatiga Mental**. Consultat 10/2/06
http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/fatiga_mental.pdf
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de
Catalunya. **Estrès Laboral**. Consultat 9/3/06
http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/estres_laboral.pdf
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de
Catalunya. **Assetjament Moral**. Consultat 13/2/06
<http://www.upc.es/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/mobbing.pdf>
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Universitat Politècnica de
Catalunya. **Els riscos Psicosocials**. Consultat 10/2/06
http://www.upc.edu/web/prevencio/psicosocial/linies/informacio/documents/factors_psicosocials.pdf

